

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE
SAN NICOLAS DE HIDALGO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS

“RECLUTAMIENTO DE PERSONAS
MAYORES DE 40 AÑOS”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

PRESENTA:

GENOVEVA LIMÓN DE JESUS

ASESOR:

M. C. A. EDUARDO CARRILLO SILVA

MORELIA, MICH. NOVIEMBRE 2005.

Ayudar a los demás a ayudarse a sí mismos

Una organización de trabajo es una entidad física, un sistema integrado y dependiente de la interrelación de los individuos que la componen. El rendimiento de cada una de las personas afecta a la totalidad de la empresa, por eso es tan importante que los empleados rindan al máximo de sus posibilidades y que ayuden también a los demás a hacer lo mismo. El conjunto de estas capacidades y su empleo para ayudar a los demás se denomina “asesoría emocional”.

Dedicatoria

A Dios...

*Por hacer de mí una de sus obras labradas en la
confianza, el esfuerzo y la esperanza.*

A Mis Padres...

*Por su ayuda, y confianza, que juntos con su
esfuerzo me apoyaron en todo momento.*

A Mis Maestros...

*Por permitirme llegar al término de una etapa más de mi
vida y a quienes que no solo transmiten su conocimiento, si
no también sus experiencias.*

A Mi pequeña princesita Arubi...

*Por su compañía y paciencia, por permitirme
realizar esta investigación y darme ánimo.
Gracias mi niña hermosa eres lo mejor que me
ha pasado en la vida TE AMO.*

CARTA AL JURADO

Honorables miembros del jurado, por este medio doy a conocer el resultado de las investigaciones y experiencias vividas durante la realización del presente documento efectuado en empresas y microempresas localizadas al centro de la ciudad de Morelia, Michoacán; esperando sea de utilidad para las generaciones futuras, ya que es prueba de un gran trabajo, de una petición de oportunidades para personas que tienen necesidad económica y que por su edad se le cierran las puertas de empleos.

Durante este tiempo me he dado cuenta que el ser humano por naturaleza compite, el hombre ya no es el único que labora, la mujer ha logrado participar también al sustento familiar, el lograr un puesto dentro de una compañía y desarrollarse laboralmente, que con el paso del tiempo varios factores intervienen en ese crecimiento y se es reemplazado por personal joven.

Lo que me impulso a desarrollar el documento, es el demostrar que personas mayores de 40 años aún son útiles e importantes laboralmente, es por esto que elegí el tema sobre adultos mayores, por que actualmente es un problema el desempleo, y en mi opinión es una discriminación hacia estas personas el no brindar la oportunidad de desarrollarse, contribuir con sus experiencias y seguir aportando económicamente tanto a sus hogares como a la sociedad, en las ferias de trabajo que realizan varias empresas, agencias privadas de colocación de personal, y en conjunto con el gobierno del estado, se observan a personas jóvenes y egresados buscan trabajo, como personas mayores, cuyos rostros de desesperación y mas aún de necesidad, presentan con la esperanza de que el reclutador al entregar la solicitud les de una respuesta de oportunidad. Al llegar a la cumbre de nuestra vida, llevamos consigo la responsabilidad de sustentar ya sea a la familia o simplemente a uno mismo y no depender de los padres ni de los hijos para seguir subsistiendo. La formación de conciencia para los encargados sobre sus políticas laborales, la misma situación hará que se reformen y sea más fácil para estas personas el conseguir empleo.

Sin más por decir pongo a consideración este documento esperando resulte provechoso y enriquecedor, como lo ha sido para una servidora.

INDICE

DEDICATORIAS

CARTA AL JURADO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema de investigación.....	12
1.2 Objetivos de la investigación.....	17
1.3 Justificación de la investigación.....	18
1.4 Delimitación y ubicación del problema y campo de investigación.....	19

CAPITULO II

MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

2.1 Descripción general de Reclutamiento.....	25
2.2 Descripción de las etapas biológicas del ser humano.....	32
2.2.1 Concepto de Adulto Mayor.....	37
2.3 Factores demográficos en México.....	38
2.4 Entidades que apoyan la contratación en México.....	41
2.5 Índices de desempleo en Morelia.....	44
2.6 Ventajas y desventajas laborales de personas mayores en diversos países...45	
2.7 Generalidades en México.....	52

CAPITULO III

DEFINICIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Métodos de Investigación.....	55
-----------------------------------	----

CAPITULO IV

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Hipótesis de Investigación.....	60
-------------------------------------	----

CAPITULO V

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y MUESTRA

5.1 Concepto de muestra.....	62
5.2 Determinar el marco de la muestra.....	63
5.3 Diseño de cuestionario piloto y definitivo.....	64

CAPITULO VI

RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

6.1 Análisis de la información.....	77
-------------------------------------	----

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

7.1 Conclusión General.....	108
7.2 Comprobación de la hipótesis.....	110

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía.....112

ANEXOS

Muestra de personas solicitantes de empleo , puestos vacantes y colocados...114

Muestra gráfica de empleos periodo de septiembre 2004 a marzo de 2005....115

Propuesta de sustentabilidad financiera en programas para Adultos Mayores.120

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La forma en que en cada organización opera respecto a la colaboración de sus recursos humanos ha sido con el tiempo modificada por ambas partes con tal de llegar a un equilibrio de armonía y bienestar; pero no todo es juventud y fuerza en esta vida, todo ser vivo tiene un ciclo de vida, esto es, nacer, crecer, desarrollarse, reproducirse y morir; las facultades físicas que hoy tenemos presentan con el tiempo un paulatino deterioro, por lo que debemos aprovechar esa capacidad en beneficio propio y de la sociedad.

En el presente trabajo, el concepto de adultos mayores no me refiero específicamente a los adultos de la tercera edad (mayores de 60 años) para mi la vejez es una etapa de la vida a la que todos llegaremos, pero el problema que enfoco en este caso es a los adultos mayores de 40 años adultos en etapa de madurez, que ya han adquirido experiencia laboral, profesional y que por diversas razones son desempleados y buscan oportunidades de empleo, para desarrollarse como individuos, para poner en práctica su conocimiento, experiencias, que tienen una responsabilidad consigo mismos el subsistir económicamente sin depender de sus hijos, personas que quieren contribuir a la sociedad laborando sintiéndose productivas y útiles.

En nuestra época el sexo femenino tiene una gran participación económica, es mínimo el porcentaje de mujeres dedicadas al hogar; con el tiempo y la lucha constante ha logrado en términos legales una igualdad social ante el sexo masculino, en la práctica sigue siendo discriminada con los mínimos sueldos, menores oportunidades de desarrollo laboral, más aún cuando llega a los cuarenta años, no es considerada apta para la mayoría de los empleos.

Hoy en día la enfermedad que ataca a la sociedad común ya no es el típico resfriado ni es aquella que a los doctores nombran con extrañas palabras es una muy simple y es la conocida como sobre población, es tan simple de identificar que con el

hecho de observar las estadísticas de población y el índice de desempleo en esta última década nos damos cuenta que no solo las máquinas, ni el elemento femenino, o la juventud han sido las causas de remplazar al hombre y aislarlo a lugares alejados de su realidad, problemas por consecuencia del desempleo, uno muy común es la falta de seguridad en uno mismo, el temer presente la edad como una determinante para poder laborar en una organización es algo que en este país aun no hemos podido comprender que el hombre es capaz por lo que es, no por como lo vez, pero claro si queremos ser parte de los países desarrollados tenemos mucho por trabajar, empezando por cambiar y estructurar las estrategias que permiten asimilar la fuerza de trabajo que representan y representarán en el futuro los adultos mayores.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Es un hecho el problema de desempleo en México desde tiempo atrás, actualmente vivimos una discriminación hacia personas mayores de 40 años en el ramo laboral, es difícil para estas personas encontrar un lugar donde se les contrate por lo que son y no por su edad, la población cada vez va en aumento y de acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO), se estima que en México, hoy en día, hay cerca de 7.9 millones de adultos mayores, quienes representan 7% del total de la población.

Estadísticas a Futuro

Las proyecciones estiman que en el 2010 habrá 9 millones, 15 millones en el 2020, y poco más de 22 millones en el 2030. Dentro de este grupo, los mayores de 70 años suman ya 3.5 millones, y se prevé que alcanzarán 4.4 millones en el 2010, 6.5 millones en el 2020 y 10.2 millones en el 2030.

La tasa de crecimiento actual de la población de mayores de edad es inédita en la historia demográfica del país, y en ello radica uno de los principales cambios de la estructura de la población. Se prevé que esta dinámica continuará acelerándose hasta alcanzar un ritmo promedio anual de 4.3% a finales de la segunda década del presente siglo.

La evolución de la edad promedio de la población, que pasó de 21.8 años en 1970 a casi 27 años en el 2000, es uno de los indicadores que confirma que nuestra sociedad ha entrado en un proceso de envejecimiento.

Se prevé que para 2030 México tendrá una edad media de 37 años y de poco menos de 43 en el 2050. Por su parte, la esperanza de vida seguirá en aumento, al pasar de 75.2 años en el 2004 a 76.6 en el 2010, 78.5 años en el 2020 y 79.8 en el 2030.

En el 2000 había en México 20 adultos mayores por cada cien personas de cero a catorce años; cuatro años más tarde ha aumentado a 24 adultos. Se prevé que estas

cifras aumenten a 55 y 85 en el 2020 y 2030, respectivamente. También se estima que a partir del año 2034 la proporción se invertirá, de manera que en la sociedad habrá más personas de la tercera edad que menores de 15 años.

Este proceso de envejecimiento se puede ver de manera más precisa en la gráfica de población por grupos quinquenales de edad y sexo que se presentan.

Población media por sexo y grupos quinquenales de edad, 2000-2050							
GRUPOS DE EDAD	2000	2005	2010	2015	2020	2030	2050
Total de población	100569263	106451679	111613906	116344933	120639160	127205586	129592522
20-24 AÑOS	9 832 886	10 168 219	10 404 829	10 634 408	9 975 302	8 562 589	7 688 612
25-29 AÑOS	8 946 027	9 449 289	9 782 082	10 015 612	10 241 151	8 668 412	7 779 018
30-34 AÑOS	7 856 385	8 639 462	9 141 739	9 473 665	9 705 759	9 318 018	7 776 437
35-39 AÑOS	6 755 260	7 625 560	8 403 083	8 905 569	9 237 908	9 692 470	7 708 337
40-44 AÑOS	5 620 344	6 572 211	7 436 674	8 209 951	8 713 072	9 279 999	7 684 480
45-49 AÑOS	4 415 488	5 462 113	6 404 162	7 262 233	8 031 004	8 869 605	7 921 518
50-54 AÑOS	3 422 592	4 270 531	5 298 574	6 228 500	7 078 182	8 343 562	8 591 870
55-59 AÑOS	2 718 934	3 279 198	4 106 797	5 112 033	6 026 222	7 618 392	8 919 223
60-64 AÑOS	2 185 637	2 562 450	3 105 226	3 905 667	4 879 964	6 591 944	8 398 877
65-69 AÑOS	1 704 556	2 003 096	2 362 171	2 878 130	3 637 408	5 415 898	7 722 442
70-74 AÑOS	1 227 505	1 495 956	1 770 891	2 102 407	2 577 440	4 126 444	6 761 739
75-79 AÑOS	820 607	1 009 365	1 241 855	1 482 614	1 773 836	2 798 593	5 472 725
80-84 AÑOS	481 115	612 135	762 404	948 354	1 143 239	1 717 234	3 904 299
FUENTE: Consejo Nacional de Población. Año 2000.							

Debido a que el modelo retiene la estructura y el cambio temporal de la mortalidad por edad, la proyección del fenómeno se redujo entonces a la extrapolación de la esperanza de vida al nacimiento, para lo cual se supuso que, en los años venideros, la vida media aumentaría siguiendo una función logística y se aproximaría paulatinamente a 82.5 años

Los retos que enfrentamos son enormes. México es un país que se encuentra en plena transición demográfica. Varios son los centros que se han enfocado al estudio de la población, ejemplo de ello es la CONAPO en la cual podemos conocer que en 1950 los mayores de 45 años representaban el 4% de la población. Para el año 2030 uno de cada cuatro mexicanos será adulto mayor.

De los 97.4 millones de mexicanos, más de 7 millones son adultos mayores. La esperanza de vida en México es hoy de 75.3 años. La presencia de adultos mayores se concentra actualmente en los hogares de menores ingresos. Si bien entre 1990 y 2000 se observó una importante disminución en el porcentaje de analfabetismo entre los de mayor edad, aún siguen siendo muy altas las prevalencias, sobre todo en las mujeres, proyectarnos hacia ese tiempo, muestra que con la tecnología, el sistema de vida a cambiado para la sociedad, a comparación de las generaciones anteriores hoy contamos con muchas ventajas que nos ayudan a mejorar el nivel de vida y ser mas aptos para las condiciones existentes y futuras.

Como se puede observar en los siguientes esquemas de desempleo abierto en la ciudad de Morelia, Michoacán la tasa de desempleo durante el año 2004 presenta un tendencia variable de disminución/ aumento y como es observable disminuye por temporada los meses de noviembre y diciembre.

*Tasa de desempleo abierto****Ciudad de Morelia***

Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2004			
Enero	3.6	3.4	3.9
Febrero	2.2	2.3	2.1
Marzo	2.4	2.4	2.4
Abril	2.0	2.2	1.7
Mayo	2.3	2.2	2.6
Junio	2.5	1.9	3.3
Julio	2.1	1.6	2.8
Agosto	1.7	0.7	3.2
Septiembre	2.3	2.6	2.0
Octubre ^P	3.3	2.5	4.3
Noviembre	2.2	2.2	2.2
Diciembre	1.4	1.1	1.7
Cifras fecha de actualización 20 de enero de 2005. FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).			

*Tasa de desempleo abierto por grupos de edad****Ciudad de Morelia***

Periodo	12 a 19 años	20 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 años y más
2004					
Enero	5.7	4.8	4.6	1.8	3.0
Febrero	3.9	4.6	3.9	0.8	0.3
Marzo	7.1	5.8	0.4	3.1	0.6
Abril	2.7	4.9	2.2	1.8	0.6
Mayo	5.5	4.0	2.0	1.2	1.8
Junio	4.4	8.3	1.8	1.3	1.0
Julio	6.1	2.6	3.2	1.2	0.3
Agosto	2.3	3.8	2.5	1.0	0.6
Septiembre	7.9	4.3	2.6	1.7	0.0
Octubre ^P	2.5	7.3	4.6	2.6	1.7
Noviembre	3.3	8.8	1.7	0.0	1.4
Diciembre	3.4	2.0	1.6	0.6	0.5
^P Cifras fecha de actualización 20 de Enero de 2005 FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).					

Los programas que el gobierno a propuesto y algunos ejecutado solo han sido motivantes para la lucha de adultos desempleados, ya que la respuesta de las empresas muestra tendencia a favor de la gente joven; una razón es, que las políticas de muchas instituciones no han sido mejoradas ni actualizadas, para beneficio de ambas partes, institución y sociedad.

La riqueza y el bienestar de toda sociedad son el producto de sus organizaciones, pues estas proporcionan los empleos, los productos y los servicios necesarios. Al vender más bienes y servicios en los mercados globales las organizaciones aportan nuevos recursos a sus sociedades respectivas y contribuyen de manera definitiva al mejoramiento del nivel de vida de la población, la participación económica de los adultos mayores se mantiene activamente en nuestra sociedad actual, demostrando que su experiencia y paciencia son participe de una productividad para la economía del país.

Sin embargo, es en nuestra sociedad occidental que ese respeto por los adultos mayores se ha ido perdiendo debido a la "cultura del cuerpo: como te ven te tratan", y a los diversos mensajes publicitarios en el que la juventud lo es todo.

Para revertir este concepto, es necesaria una educación desde la infancia en el que el respeto y la admiración por los adultos mayores sea parte de fundamental de nuestra cultura, pero tal tarea debe ser complementada con programas de asistencia social que permitan a los adultos mayores sentirse útiles y queridos

Contrariamente a lo que ocurre en países industrializados donde el promedio de edad de la población está en aumento que los analistas prevén una escasez de trabajadores en el futuro, se calcula que durante los próximos 25 años 95% del crecimiento de la población mundial se concentrará en los países en vía de desarrollo de África, Asia y América Latina”...

1.2 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Mediante la presente investigación se pretende lograr:

.Conocer las políticas y filosofías de empresas, en relación a la contratación de personas mayores de 40 años, si se encuentran en las empresas por antigüedad o porque si las contratan.

.Conocer los programas de apoyo para el reclutamiento laboral en Morelia Michoacán en el año de 2005; destinadas a población abierta.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica por que si efectivamente conocemos que no se insertan en el mercado laboral personas mayores de 40 años; esta investigación servirá como herramienta para presentarla ante organismos públicos y privados para que se tomen medidas para la solución del problema, al mismo se aproveche su experiencia y fomentar una cultura en nuestra sociedad.

1.4 DELIMITACIONES Y UBICACIÓN DEL PROBLEMA Y CAMPO DE INVESTIGACIÓN

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CONTEXTO



La presente investigación se llevo a cabo en la Capital del Estado de Michoacán, situada a una altura de 1951 mts sobre el nivel del mar; su clima templado tiene un promedio anual de 23 grados Celsius. La ciudad de Morelia, está situada a los 19 grados, 42 min , 12 seg de latitud norte. Cuenta con una población aproximada de 900,000 habitantes.

Su actual nombre substituye al de Valladolid, por el decreto del Segundo Congreso Constitucional del Estado de 1828, para honrar la memoria de don José María Morelos y Pavón, quien vio en ella la primera luz, el 30 de septiembre de 1765.

Morelia es la ciudad que ilustra el estilo noble y señorial de todo el Estado. Sus edificios, monumentales ecos de la época del virreinato, se conservan en toda su grandeza y quedan grabados profundamente en la memoria de quien los conoce.

El trazo de sus calles, perfectamente definido, conduce casi siempre, a la magnificencia de alguna construcción colonial.

Como consecuencia de su tradición, Morelia está siempre en la vanguardia del pensamiento, a través de su prestigiada Universidad.

La ciudad crece y se desenvuelve con el ritmo y las necesidades del presente a la sombra de la eterna Morelia se levantan modernas colonias, funcionales hoteles, campos de golf, centros comerciales, que la perfilan siempre en el tiempo sin perder su esencia.

Dentro de sus antecedentes históricos se conoce que fueron los matlalzincas quienes poblaron, durante el siglo XIV ó XV, el valle de Guayangareo, actual Morelia, con el consentimiento de un cazonci purépecha. No se sabe, a ciencia cierta, la fecha de su llegada ni quién les concedió este territorio; sin embargo, algunos historiadores coinciden en que se les otorgó como recompensa, por haber participado en la defensa del imperio purépecha durante la invasión de los tecos de Jalisco. Ya instalados en este valle, cuyo nombre significa loma chata y alargada, los matlalzincas recibieron el nombre de pirindas, o sea los de enmedio, por la ubicación del lugar, al cual ellos llamaron Patzinyegui. En el período colonial arribaron a este lugar los franciscanos fray Juan de San Miguel y fray Antonio de Lisboa, quienes formaron una escuela que llamaron de San Miguel, donde enseñaban el catecismo, las primeras letras del castellano, música, artes y oficios; a su vez, ellos aprendieron el idioma de los naturales. Con esto, el valle entró en una etapa de notorio florecimiento.

El núcleo de los españoles avecindados en Michoacán, solicitó a la corona española les cediera terrenos para fundar una ciudad; la reina Juana, en cédula del 27 de octubre de 1537, se los concedió, y el virrey Antonio de Mendoza, para cumplir lo ordenado por la soberana, eligió el valle de Guayangareo como sitio ideal para formar esta nueva población, con el nombre de Valladolid. Se distribuyeron solares y el alarife Juan Ponce hizo el trazo de la nueva entidad, a la que se trasladaron sesenta familias de colonizadores, nueve frailes, y algunos indígenas; el 18 de mayo de 1541, en el lugar donde hoy se ubica la plaza Valladolid, se levantó el acta de su fundación. Carlos I de

España y V de Alemania, en el año 1545 otorgó el título de ciudad a esta reciente población de La Nueva España, y, en 1553, un [escudo de armas](#).

Las autoridades civiles de la provincia de Michoacán se trasladaron de Pátzcuaro a la ciudad de Valladolid, en el año 1580; y allí, al crearse las intendencias, se estableció la cabecera de territorio, en 1787. El surgimiento sociocultural de esta ciudad fue muy importante, no sólo dentro de la evolución de Michoacán, sino para el desarrollo histórico del país.



En el Tercer cuartel en colores naturales, un engranaje dentado recto, significando la unión

El escudo está cuartelado en cruz, la partición de más armónica plasticidad en la heráldica civil. En el Primer cuartel la estatua ecuestre en oro de D. José Ma. Morelos y Pavón, nuestro máximo caudillo de la lucha de Independencia. El oro en heráldica simboliza nobleza, riqueza, poder, luz, constancia y sabiduría. El caballo, símbolo de la acometividad en la guerra, prontitud, ligereza, imperio y mando. En el Segundo cuartel tres coronas regias indígenas en oro, simbolizando los tres señoríos en que estaba dividido Michoacán, antes de la Conquista. Al morir Tariácuri dividió su reinado en tres señoríos, que repartió entre su Hiquíngare, a quien correspondió Pátzcuaro, y sus sobrinos Tangaxoán e Hirepan a quienes les correspondió respectivamente el gobierno de Tzintzuntzan e Ihuatzio. Cada corona ostenta un medallón con el color de cada señorío.

armónica del esfuerzo en la ascensión del progreso; al fondo un esquema de altos hornos, con un mar de fondo, sugiriendo el vasto panorama siderúrgico e industrial de Michoacán. En el Cuarto cuartel sobre una terraza verdeada un libro abierto -fuente de cultura-, al fondo esquema arquitectónico de la Universidad de Tiripetio, considerada la primera Universidad del continente Americano, fundada en 1540 por Fray Alonso de la Veracruz, Fray Diego Chávez y Alvarado y Fray Juan de San Ramón, precursora de la

actual Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, emporio de intelectualidad nacional.

El escudo tiene bordura en azul, que representa la justicia, celo, verdad, lealtad, caridad, hermosura y aquí la diafanía del cielo de Michoacán y la transparencia de sus ríos, lagos y mares; sobre esta bordura lucen dieciséis estrellas en plata (imagen de la felicidad y significan la grandeza, verdad, luz, majestad y paz).

El escudo está timbrado por un jeroglífico, en sínople, color que denota esperanza, amistad, servicio y respeto, rematado por un pez. Este jeroglífico nahuatl, del cual se desprenden hacia ambos lados ornamentando el escudo lambrequines en oro como hojas de acanto estilizadas, representa a Michoacán tierra de señores que pescan.

Bajo el escudo está el pergamino o listón con vuelo ascendente, en el cual se lee la divisa: HEREDAMOS LIBERTAD LEGAREMOS JUSTICIA SOCIAL. Síntesis de los ideales, logros y aspiraciones de Michoacán. Lo ornamenta en colores naturales el ramo de palma -espada victoriosa- y laurel frutado -buena fama y victoria imperecedera- Oro y gules, además de su significado intrínseco, se emplearon para perpetuar la bandera de la noble y leal Morelia y de su ilustre fundador D. Antonio de Mendoza.

Así como Morelia sus alrededores también tienen historia por mencionar algunos están Tiripetío el antiguo pueblo ubicado al suroeste. Fue muy importante para la cultura americana en general porque allí establecieron los agustinos, en 1538, la Casa de Estudios Mayores, primera Universidad del Continente Americano, fundada por el insigne fray Alonso de la Veracruz, quien posteriormente pasó a ocupar una cátedra en la Universidad Real y Pontificia de México, en 1553. El Parque Nacional Morelos, situado 23 kms al oriente de la ciudad de Morelia, sobre la carretera a Mil Cumbres. Bello paraje que al guardar su fisonomía original, ofrece un gran atractivo para disfrutar en pleno de la naturaleza.

PLANO DEL CENTRO HISTORICO DE MORELIA



- | | |
|---|---|
| 1. Catedral | 20. Ex-convento de Capuchinas |
| 2. Palacio de Gobierno | 21. Cámara de diputados |
| 4. Plaza de armas | 22. Antigua casa del diezmo (banco) |
| 5. Palacio de justicia | 23. Casa de García Obeso (banco) |
| 6. Museo michoacano | 24. Antiguo hospital Sn. Juan de Dios (hotel) |
| 7. Palacio municipal | 25. Plaza Melchor Ocampo |
| 8. Templo de La Merced | 26. Museo de arte colonial |
| 9. Tesorería de la Universidad | 34. Palacio Federal |
| 10. Templo de Las Rosas | 35. Templo de las monjas |
| 11. Conservatorio de música | 36. Templo de San José |
| 12. Jardín de Las Rosas | 37. Casa de la cultura |
| 13. Palacio Clavijero | 50. Teatro Melchor Ocampo |
| 14. Colegio de San Nicolás | 63. Central camionera |
| 15. Biblioteca pública | 66. Hotel Virrey de Mendoza |
| 16. Casa natal de Morelos | 67. Escuela P. de Bellas Artes |
| 17. Ex-convento de San Agustín | 68. Centro Cultural Universitario |
| 18. Casa museo José Ma. Morelos | 70. Mercado independencia |
| 19. Palacio del artesano (Casa de las artesanías) | 71. Museo del Estado |

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1 DESCRIPCIÓN GENERAL SOBRE RECLUTAMIENTO

El Reclutamiento efectuado por una organización nace de una “necesidad” de personal en un puesto que se encuentra vacante y cuyo espacio hay que llenar, o bien que ha sido creado para superar una falta dentro del sistema organizativo o para el mejor desenvolvimiento de la organización. El reclutado, es un trabajador más que viene a proporcionarle todos sus conocimientos, capacidades y aptitudes a la organización para que ésta pueda crecer como tal.

La selección de personal es sin duda uno de los problemas más significativos que afrontan en la actualidad las organizaciones. Esto debido a que el recurso humano de una empresa está directamente relacionado con la productividad o improductividad de la misma. A causa del desborde de la tasa de desempleo que afecta al país, el número de aspirantes a cada vacante ha aumentado en forma considerable y por lo tanto el trabajo de los seleccionadores de personal se hace cada día más dispendioso y exigente.

RECLUTAMIENTO

Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar

El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

Los métodos de reclutamiento son muy variados y en la mayoría de los países no se encuentran sujetos a limitaciones legales, salvo las obvias constricciones que obligan a actuar en forma ética y veraz.

Las descripciones de puesto, analizadas anteriormente, constituyen un instrumento esencial, para los reclutadores; ya que proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

Por lo general, los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o a petición de la dirección. Se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe, poniéndose en contacto con el gerente que solicito el nuevo empleado.

Los reclutadores deben considerar el entorno en que habrán de moverse. Los elementos más importantes que influyen en el entorno son:

- Disponibilidad interna y externa de recursos humanos
- Políticas de la compañía
- Planes de recursos humanos
- Prácticas de reclutamiento
- Requerimientos del puesto

MEDIOS O CANALES DE RECLUTAMIENTO

Se ha comprobado ya que las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. Es decir, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes que deben establecerse y localizarse por la empresa que pasa a influir en ellas, a través de múltiples técnicas de reclutamiento, con el propósito de atraer candidatos para atender sus necesidades.

También hemos visto que el mercado de recursos humanos está conformado por un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles (desempleados). Los candidatos, empleados o disponibles, pueden ser reales (los que están buscando empleo o pretenden cambiar el que tienen) o potenciales (los que no están interesados en buscar empleo). Los candidatos empleados, sean reales o potenciales, están trabajando en alguna empresa, inclusive en la nuestra. Esto explica los dos medios de reclutamiento: el interno y el externo. El reclutamiento se denomina externo cuando tiene que ver con candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, y su consecuencia es una entrada de recursos humanos. Se denomina interno cuando implica candidatos reales o potenciales empleados únicamente en la propia empresa, y su consecuencia es un procesamiento interno de recursos humanos.

CLASES DE RECLUTAMIENTOS

a) RECLUTAMIENTO INTERNO

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de los empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o trasferidos con promoción (movimiento diagonal).

VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO

- Es más económico para la empresa, pues evita gastos de aviso de prensa u honorarios de empresas de reclutamiento, costo de recepción de candidatos, costos de admisión, costos de integración de nuevos empleados, etc.;
- Es más rápido, dependiendo de la posibilidad de que el empleado se transfiera o se ascienda de inmediato, y evita las frecuentes demoras del reclutamiento externo, la expectativa por el día en que se publicará el aviso de prensa, la espera de los

candidatos, la posibilidad de que el candidato escogido debe trabajar durante el período de preaviso en su actual empleo, la demora natural del propio proceso de admisión, etc.;

- Presenta mayor índice de validez y de seguridad, puesto que ya se conoce al candidato, se le evaluó durante cierto período y fue sometido al concepto de sus jefes; en la mayor parte de las veces, no necesita período experimental, integración, ni inducción en la organización o de informaciones amplias al respecto;
- Es una poderosa fuente de motivación para los empleados, pues éstos vislumbran la posibilidad de progreso dentro de la organización, gracias a las oportunidades ofrecidas a quienes presentan condiciones para un futuro ascenso;
- Aprovecha las inversiones de la empresa en entrenamiento de personal, que muchas sólo tiene su retorno cuando el empleado pasa a ocupar cargos más elevados y complejos;
- Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal, teniendo presente que las oportunidades se ofrecerán a quienes realmente demuestren condiciones para merecerlas.

DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO

- Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender, al menos, a algunos niveles por encima del cargo donde están ingresando, y motivación suficiente para llegar allí; si la organización realmente no ofrece oportunidades de progreso en el momento adecuado, se corre el riesgo de frustrar a los empleados en su potencial y en sus ambiciones, causando diversas consecuencias, como apatía, desinterés, o el retiro de la organización con el propósito de aprovechar oportunidades fuera de ella;
- Puede generar un conflicto de intereses, ya que al explicar las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, tiende a crecer una actitud negativa en los empleados que por no demostrar condiciones, no realizan esas oportunidades; cuando se trata de jefes que por largo tiempo que no tienen ningún ascenso en la organización o que no tiene potencial de desarrollo para ascender más allá de suposición actual, éstos

pueden pasar a tratar de ocupar los cargos subalternos con personal de potencial limitado, con el propósito de aprovechar nuevas oportunidades en el futuro o entonces pasar a "sofocar" el desempeño y las aspiraciones de los subordinados cuando notan que, en el futuro, podrían sobrepasarlos;

- Cuando se administra de manera incorrecta, puede conducir a la situación que Laurence Peter denomina "principio de Peter", las empresas, al promover incesantemente a sus empleados, los elevan siempre a la posición donde demuestra, en principio, competencia en algún cargo, la organización, para premiar su desempeño y aprovechar su capacidad, lo asciende sucesivamente hasta el cargo en que el empleado, por mostrarse incompetente se estanca, una vez que la organización quizá no tenga cómo devolverlo a la posición anterior;
- Cuando se efectúa continuamente, puede llevar a los empleados a una progresiva limitación de las políticas y directrices de la organización, ya que éstos, al convivir sólo con los problemas y con las situaciones de su organización, se adaptan a ellos y pierden la creatividad y la actitud de innovación; aunque la organización puede desarrollar esfuerzos destinados a presentar soluciones importadas de otras empresas;
- No puede hacerse en términos globales dentro de la organización; la idea de que cuando el presidente se ausente, la organización puede admitir un aprendiz de escritorio y promover o ascender a todo el mundo, ya que desapareció hace mucho tiempo y en este caso se presenta una gran descapitalización del patrimonio humano de la organización, por cuanto se pierde un presidente y se gana un aprendiz de escritorio novato e inexperto; para no perjudicar el patrimonio humano, el reclutamiento interno sólo puede efectuarse a mediad de que el candidato interno a una situación tenga efectivamente condiciones de (al menos) igualar a corto plazo al antiguo ocupante del cargo.

b) RECLUTAMIENTO EXTERNO

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento.

VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

- Trae "sangre nueva" y nuevas experiencias en la organización, la entrada de recursos humanos ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes enfoques acerca de los problemas internos de la organización, y casi siempre, una revisión de la manera como se conducen los asuntos dentro de la empresa. Con el reclutamiento externo, la organización como sistema se mantiene actualizado con respecto al ambiente externo y a la paz de lo que ocurra en otras empresas.
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización sobre todo cuando la política consiste en recibir personal que tenga idoneidad igual o mayor que la existente en la empresa;
- Aprovecha las inversiones en preparación y en desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos. Esto no significa que la empresa deje de hacer esas inversiones de ahí en adelante, sino que usufructúa de inmediato el retorno de la inversión ya efectuada pro lo demás, hasta tal punto que muchas empresas prefieren reclutar externamente y pagar salarios más elevados, precisamente para evitar gastos adicionales de entrenamiento y desarrollo y obtener resultados de desempeño a corto plazo.

DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

- Generalmente tarda más que el reclutamiento interno. El período empleado en la elección e implementación de las técnicas más adecuadas, con influencia de las fuentes de reclutamiento, con atracción y presentación de los candidatos, con recepción y preparación inicial, con destino a la selección, a los exámenes u otros compromisos y con el ingreso, no es pequeño; y cuando más elevado el nivel del cargo, resulta mayor ese período;

- Es más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, gastos operacionales relativos a salarios y obligaciones sociales del equipo de reclutamiento, material de oficina, formularios, etc.
- En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la empresa no está en condiciones de verificar con exactitud. A pesar de las técnicas de selección y de los pronósticos presentados, las empresas por lo general dan ingreso al personal mediante un contrato que estipula un período de prueba, precisamente para tener garantía frente a la relativa inseguridad del proceso.
- Cuando monopoliza las vacantes y las oportunidades dentro de la empresa, puede frustrar al personal, ya que éste pasa a percibir barreras imprevistas que se oponen a su desarrollo profesional. Los empleados pueden percibir el monopolio del reclutamiento externo como una política de deslealtad de la empresa hacia su personal.
- Por lo general, afecta la política salarial de la empresa al actuar sobre su régimen de salarios, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos están en situación de desequilibrio.

2.2 DESCRIPCIÓN DE LAS ETAPAS BIOLÓGICAS DEL SER HUMANO

La existencia de la especie humana tiene idealmente un recorrido que ha sido estudiado desde múltiples puntos de vista en un intento por establecer las particularidades de las diversas etapas por las cuales atraviesa un sujeto desde la concepción hasta la muerte. Se trata de un ciclo que se repite y que está influido por aspectos biológicos, sociales y psicológicos. Así, la formulación de modelos y teorías para tratar de establecer las metas y objetivos de cada fase debe dejar siempre espacio para la particularidad que cada individuo le imprime a su experiencia vital. Por esto no es posible medir a las personas rígidamente a partir de dichos postulados aunque éstas constituyen ideas importantes para acercarse a las edades de los hombres y las mujeres contemporáneos.

La noción de ciclo, utilizada para hacer referencia a la vida humana, implica pensar que la realidad de nuestra especie pasa por una serie de etapas ordenadas en las cuales se presentan fenómenos u operaciones particulares que se repiten de generación en generación. Aunque cada individuo imprime a su historia un sello personal de acuerdo a sus experiencias biopsicosociales, es posible establecer ciertas fases generales que las personas atraviesan a medida que se desarrollan. Si bien la edad es importante, cada vez se piensa menos en que las etapas están indefectiblemente amarradas a los años que haya vivido una persona. Es decir, que por tener determinada edad una persona no debe obligatoriamente tener todas y cada una de las características enunciadas en la teoría para la fase que atraviesa. Lo anterior debido a la multiplicidad de factores que influyen en el crecimiento y evolución, así como las diferentes alteraciones, fijaciones y/o repliegues en el proceso.

Diferentes perspectivas se han acercado al tema de desarrollo de la personalidad, haciendo énfasis sobre diferentes aspectos: los cambios biológicos y fisiológicos, las diferencias motoras y preceptuales, las modificaciones cognoscitivas e

intelectuales, así como las transformaciones sociales y de la personalidad. Estos se interrelacionan de manera compleja de tal forma que esta subdivisión es una tanto arbitraria aunque útil para entender el fenómeno. Se trata ahora de revisar rápidamente los periodos por los cuales atraviesan las personas en su desarrollo y aquello que se espera ocurra en cada fase, sin olvidar que todo en el ser humano es cambiante.

Periodo Prenatal.-La vida en sentido estricto se inicia en el momento mismo de la fecundación del óvulo por el espermatozoide. En este momento el ser humano comienza su largo camino, siendo desde ya sensible ante diversos estímulos aún cuando se encuentre en el vientre de la madre. El componente genético, el estado de salud general de la mamá así como su disposición psicológica y emocional en conjunto con su historia personal y la de su pareja, son elementos que influyen fuertemente sobre el individuo que crece. La forma en que la familia asuma el embarazo, el momento del parto y el manejo de los diferentes cambios introducidos por el nuevo miembro del grupo familiar derivan en condiciones determinantes.

Infancia.-Es posible considerar que las conductas del bebé son al principio respuestas emitidas a modo de impulsos reflejos determinados por tensiones internas acumuladas, cuestión poco mediada por el control del pensamiento y la conciencia, primando la satisfacción inmediata de las demandas del pequeño. Poco a poco algunos de sus comportamientos se irán enriqueciendo a partir de la interacción con otros, por medio del aprendizaje y del desarrollo de determinadas habilidades y capacidades.

Su indefensión y necesidad de asistencia sirven como base para que se construyan relaciones de apego, las cuales significan dirigir diversos llamados a personas importantes como por ejemplo los padres. El periodo sensorio ó motor del desarrollo cognoscitivo se lleva a cabo, al mismo tiempo que el predominio de la confianza sobre la desconfianza en el medio, cuando las necesidades básicas del pequeño están satisfechas. En cuanto a lo moral el niño está en un nivel cero, situación que implica dirigir su conducta a partir del placer y de lo que le gusta.

Niñez.-En este momento el ser humano deja de ser un bebé y comienza a desarrollar mejor su principio de realidad, aceptando y regulándose mucho más por las normas y condiciones sociales. Así, se comunica más fácilmente en la medida en que cuenta con un lenguaje hablado y gestual mucho más rico. Comienza a compartir juegos, situación que fomenta la motricidad, la socialización, y en general la elaboración de conflictos propios del crecimiento. El infante atraviesa por la etapa fálica edifica y de latencia, lo cual se relaciona con una pregunta por la propia sexualidad, la interiorización de las normas y la determinación de su lugar en el grupo familiar, así como el volcamiento sobre actividades exteriores al hogar y relacionadas con el aprendizaje y la socialización. Psicosocialmente el pequeño se enfrenta a cuestiones tales como la autonomía y la iniciativa versus la culpa, y la laboriosidad en contra de la inferioridad.

Adolescencia.-Los muchachos de esta fase son personas que han experimentado los cambios propios de la pubertad (aparición de las características sexuales maduras), a partir de lo cual se generan modificaciones en su auto- concepto, en la socialización y en su desarrollo cognoscitivo. Se espera que el sujeto complete el estadio de las operaciones formales, desarrolle su independencia en relación con los padres, construya una noción estructurada de identidad. Los grupos a los cuales se afilie el individuo son ahora cruciales en la medida en que la familia deja de ser el centro de la socialización. La autoridad y la ley son ahora percibidas como la fuente de la moralidad, situación que para algunos implica revelarse contra ella o cuestionarla duramente.

Juventud.-Las personas se dedican ahora a realizarse laboralmente y buscan conformar su propia familia. Así, se escoge la pareja y se decide seriamente sobre la posibilidad de ser padres, afrontando las responsabilidades que ello implica. La crisis psicosocial hace intervenir la cuestión de la intimidad en oposición al aislamiento mientras, que la moralidad está determinada por el bien de la comunidad. En este sentido el beneficio individual y un tanto "egoísta" pasa a un segundo plano.

Adulter.-Luego de haber trabajado durante un tiempo es en esta época cuando se experimenta la realización profesional. Las personas miran hacia atrás constantemente, auto evaluándose con relación a sus aspiraciones anteriores y a lo que han logrado finalmente. Para las mujeres es fuerte la llegada de la menopausia en la medida en que ésta marca un límite físico en relación con la procreación, condición que tiene repercusiones psicológicas y sociales. Con lo anterior se llega a un nivel de maduración moral que implica alejarse de los convencionalismos para dirigirse a partir de los propios principios. Esto significa para algunos la posibilidad de vivir su vida de manera más libre y despreocupada.

Vejez.-La familia se constituye para las personas que atraviesan esta fase en el centro de satisfacciones y logros. Luego de haber logrado la independencia se regresa a un estado de sujeción relacionado con diferentes factores entre los cuales se encuentran los males físicos, las alteraciones en la memoria y la inteligencia (por ejemplo, la velocidad en la respuesta se disminuye), la ruptura de ciertos lazos sociales, el retiro laboral, la pérdida de la pareja, entre otros. El significado de la vida constituye el centro de la problemática para estos sujetos, cuestión que de ser superada genera una sensación de bienestar y empatía con el mundo en general.

Muerte.-Cuando se ha llegado a viejo, la muerte parece ser una etapa lógica y hasta deseada en algunos casos. Enfrentarse a esta experiencia lleva consigo una serie de etapas que implican el paso por un proceso de elaboración del duelo por las pérdidas y los lazos que se deben ir dejando.

Es importante reiterar que el concepto de ciclo vital es ideal y constituye un modelo para pensar la vida humana. A pesar de esto, existen múltiples condiciones que en el mundo actual ponen límite a cada una de las ideas mencionadas para cada etapa. Aunque la expectativa de vida general en el planeta se haya incrementado, existen lugares y situaciones en donde la muerte llega más rápido y mucho antes de que la persona tenga tiempo si quiera para pensar en ella. En otros casos, por ejemplo, la

realización laboral es considerada por algunos jóvenes como un objetivo más importante que la búsqueda de pareja estable. Por lo anterior es siempre conveniente tener como telón de fondo la idea de que si bien el ciclo vital no es una camisa de fuerza sí es un campo importante que permite pensar y reevaluar constantemente la existencia humana.

2.2.1 CONCEPTO DE ADULTO MAYOR

Para el Instituto Nacional de la Senectud en México

Los adultos mayores son personas, con 60 años o más, que biológicamente han tenido un desgaste natural de mente y cuerpo.

Para fines del Instituto Nacional de Empleo en México

Se llegó a la conclusión de denominar Adultos Mayores a personas mayores de 50 años. Protegiendo sus derechos y obligaciones reglamentado por el Poder Legislativo del país y del estado establecido en el Diario Oficial de la Federación.

Para fines de la presente investigación realizada por su servidora

Los Adultos mayores son personas mayores de 40 años, con diversas aptitudes, y capacidades, así como adquirida por el tiempo poseen experiencia.

2.3 FACTORES DEMOGRÁFICOS EN MÉXICO

Hace pocos años, los hombres llevaban a cabo las labores importantes en la inmensa mayoría de las organizaciones. En el mundo latino, la mujer se relegaba al hogar y era raro encontrar graduadas universitarias a cargo de departamentos grandes de alguna compañía importante. Las mujeres que guiaban organizaciones grandes se podía contar con los dedos de una mano. Por lo común, la compensación que se ofrecía a las mujeres era inferior a la de los varones.

En la actualidad, la compensación de la fuerza de trabajo en el mundo de habla española se ha modificado en profundidad. Las mujeres no solamente han logrado victorias decisivas en la tarea de desempeñar funciones antes reservadas en forma exclusiva para el sexo masculino; en muchos casos, también han conseguido ingresos prácticamente equivalentes al de los hombres.

Como cualquier otro grupo humano, la fuerza de trabajo se encuentra en evolución incesante. En toda población hay continuos cambios en el nivel de educación, de edad, de salud, etc. Estos cambios son predecibles a largo plazo, tienden a ocurrir con lentitud, y en mayor parte de los casos es posible medirlos con precisión.

En general, los cambios demográficos que esta experimentando la población del mundo de habla hispana son positivos. Pueden citarse las siguientes tendencias

1. Reducción progresiva del índice de natalidad

El promedio de partos por mujer ha descendido en todas las naciones de la zona por diversas razones. La mujer latinoamericana del siglo XXI tiende a tener menos niños y a iniciar la formación de su familia a una edad avanzada que en el pasado.

2. Incremento acelerado del nivel educativo

El analfabetismo funcional y absoluto, caracterizaban a grandes grupos de la población hasta hace pocos años. Muchas personas se consideran relativamente “inmunes” a la

situación porque las economías de base agrícola, permitían obtener empleos aún si se carecía de la más elemental formación. Gracias a los esfuerzos educativos el porcentaje de analfabetismo entre los latinoamericanos se reduce cada vez mas en tanto se incrementa el porcentaje de personas que logran el acceso a la educación superior.

3. Mejora en las expectativas de vida e indicadores generales de salud

A principios del siglo XXI, el número de personas que pueden aspirar a celebrar su septuagésimo aniversario es casi siete veces superior al número correspondiente a principios del XX. Diversas enfermedades contagiosas se han ido haciendo cada vez más raras gracias a las mejoras en la dieta, los hábitos higiénicos y los servicios de salud que recibe la población. América latina considerada predominantemente “joven” a mediados del siglo pasado, hoy se acerca más a una edad “adulta” , la población de algunas regiones como el Cono Sur ya muestran promedios de edad similares a los de Europa Occidental o Japón, dando el número de personas ancianas es bastante elevado.

Aunque estas evidencias son indudablemente positivas, ejercen importantes efectos en la administración de los recursos humanos. Por ejemplo, la disminución del índice de natalidad tiene el importante efecto de limitar la oferta de mano de obra en muchos campos.

El éxito que obtuvo el sistema de transporte subterráneo en México llamado (Metro) condujo al gobierno federal a contratar los servicios de perforaciones subterráneas para labores iniciales en las excavaciones de Guadalajara y Monterrey, notaron que para el proyecto que se realizaría a una duración de 20 años tenían necesidades de agua, materiales, etc., la mas importante es la mano de obra abundante y barata, esta era una suposición errónea por que esos dos estados, así como el resto del país experimentan una tasa de natalidad descendiente, y la muestra de mano de obra no calificada, que al parecer asciende la escolaridad en las personas. La empresa concluyo que el grueso de la mano era una persono joven y con grado de escolaridad bajo con

conocimientos de albañilería y dispuesto a trabajar por un salario mínimo; pero encontraron que la fuente de mano de obra desaparecería en unos siete años antes de terminar la obra.

La empresa encontró una alternativa de contratar mano de obra calificada y semicalificada, herramientas más complejas y una participación muy reducida de obreros capaces de realizar el trabajo de pico y pala.

Un factor demográfico sin precedentes: la migración internacional. Aunque las economías de los países económicamente avanzados tienden a incluir diversidad de grupos de deferentes orígenes nacionales, las naciones latinoamericanas experimentaron un nivel relativamente bajo durante la década de 1960 a 1980. Todo hace prever que las décadas de 1990 y 2000 esta situación cambiará fundamentalmente, en el nuevo clima económico habrá considerables grupos de inmigrantes que optarán por establecerse en países del área. La vigencia de tratados comerciales como NAFTA, en América del Norte, impulsará la emigración de un país a otro.

Las hipótesis que sirven de base para las recientes proyecciones del CONAPO señalan que la transición demográfica se habrá completado cerca del final del horizonte de proyección. El paulatino envejecimiento de la estructura por edades seguirá propiciando un aumento gradual de la tasa bruta de mortalidad y la fecundidad, por debajo del reemplazo generacional, favorecerá el continuo descenso de la tasa de natalidad, de tal suerte que poco después de 2050 no sólo se habrá completado la transición demográfica, sino que incluso el país experimentará una progresiva disminución de su población por crecimiento natural, fenómeno que ocurrirá por vez primera desde la culminación del periodo revolucionario (1910-1921).

Las diferentes velocidades de crecimiento traerán consigo una continua transformación de la estructura por edad. La población en edad de trabajar (15 a 59 años) y los adultos mayores (60 años o más) abarcarán cada vez mayores proporciones de la población total.

2.4 ENTIDADES QUE APOYAN LA CONTRATACIÓN EN MÉXICO

Los centros de investigación que nos proporcionan información acerca del índice de población que existirá para años venideros, algunas de las empresas que aún contratan personas mayores y que consideran iguales a los demás elementos de su organización, así mismo que esta haciendo el gobierno para apoyar a estos miembros de nuestra sociedad son algunos organismos e instituciones que ya están actuando para la resolución de este problema que aquejara pronto a nuestra sociedad actual, pero aún falta por mejorar estos programas y actividades ya puestas en práctica.

A continuación menciono algunas de estas entidades que están ya poniendo pie en marcha para resolver parte de este problema; describiendo parte de las funciones que realizan.

Entidades Estatales

Estos organismos mantienen estadísticas e información diversa sobre los niveles de empleo que se observa en determinados campos.

Agencias Privadas

Estas compañías funcionan a manera de puentes entre las vacantes que sus clientes corporativos le comunican periódicamente y los candidatos que obtiene mediante publicidad y ofertas espontáneas.

Compañías de Ubicación de Profesionales

Operan a nivel más especializado que las agencias, estas tratan a personas de determinados campos específicos a cambio de un pago cubierto por la compañía contratante.

Instituciones Educativas

Las universidades, escuelas técnicas y otras instituciones académicas constituyen una buena fuente de candidatos.

Asociaciones Profesionales

Estas tienen entre sus objetivos la promoción del pleno empleo entre sus integrantes y en consecuencia ponen en práctica programas para lograrlo.

Organizaciones Gremiales

Numerosos sindicatos, organizaciones gremiales y otros organismos de solidaridad obrera mantiene registros actualizados de sus afiliados y en algunos casos especifican disponibilidad.

Operativos Militares

Comunidades que suelen separarse año a año un grupo considerable de personas capacitadas en diversas áreas especializadas.

Programas Gubernamentales

La existencia de grupos numerosos con personas que no recibieron educación, otros perdieron sus trabajos a causa de los programas de reducción del personal que afectaron a sus compañías y otros mas que no han renovado sus conocimientos de manera adecuada.

Los distintos gobiernos establecen diversos programas de capacitación.

Actualmente se enfrenta el desempleo estructural que no es mas que la situación que se da en una comunidad en la que existen personas dispuestas a trabajar y capaces de hacerlo, pero cuya preparación, edad y más no se ajusta a los empleos disponibles.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social

A través de este programa y con la participación de otras dependencias públicas y privadas, pretende incrementar las oportunidades laborales de las personas con

discapacidad y de los adultos mayores, contribuyendo así a disminuir la discriminación y facilitando la integración social y laboral de estos grupos de población.

Agencias de Empleos Temporales

Estas proporcionan o presentan trabajadores adicionales a la organización solo por un periodo determinado.

Empleados Bajo Contrato a Corto Plazo

Estos ofrecen la posibilidad de contar con empleados por periodos menores de 6 meses.

Ferias de Trabajo

Esta técnica innovadora y poco aprovechada es la de impulsar la participación de la empresa en las exposiciones de oportunidades laborales que se organizan en determinadas comunidades o industrias.

Educación y Preparación Académica

Las grandes academias no garantizan eficiencia en el desempeño de ciertas funciones, pero resulta indudable que la obtención de ciertos títulos, licenciaturas, maestrías, etc. demuestren el potencial intelectual del solicitante.

2.5 ÍNDICES DE DESEMPLEO EN MORELIA

Distribución porcentual de la población desocupada abierta según experiencia laboral
Ciudad de Morelia

Periodo	Con experiencia laboral	Sin experiencia laboral
2004		
Enero	78.7	21.3
Febrero	89.0	11.0
Marzo	87.1	12.9
Abril	85.7	14.3
Mayo	74.3	25.7
Junio	87.0	13.0
Julio	61.4	38.6
Agosto	88.9	11.1
Septiembre	93.8	6.2
Octubre ^P	84.2	15.8
Noviembre	94.3	5.7
Diciembre	90.6	9.4
^P Cifras fecha de actualización 20 enero de 2005		
FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).		

Tasa de desempleo abierto por grupos de edad
Ciudad de Morelia

Periodo	12 a 19 años	20 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 años y más
2004					
Enero	5.7	4.8	4.6	1.8	3.0
Febrero	3.9	4.6	3.9	0.8	0.3
Marzo	7.1	5.8	0.4	3.1	0.6
Abril	2.7	4.9	2.2	1.8	0.6
Mayo	5.5	4.0	2.0	1.2	1.8
Junio	4.4	8.3	1.8	1.3	1.0
Julio	6.1	2.6	3.2	1.2	0.3
Agosto	2.3	3.8	2.5	1.0	0.6
Septiembre	7.9	4.3	2.6	1.7	0.0
Octubre ^P	2.5	7.3	4.6	2.6	1.7
Noviembre	3.3	8.8	1.7	0.0	1.4
Diciembre	3.4	2.0	1.6	0.6	0.5
^P Cifras fecha de actualización 20 de Enero de 2005					
FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).					

2.6 VENTAJAS Y DESVENTAJAS LABORALES DE PERSONAS MAYORES EN DIVERSOS PAISES

...”Las organizaciones se han dado cuenta que los trabajadores de mayor edad cuentan con experiencia laboral comprobada, conocimientos prácticos sobre el trabajo y son confiables, las personas de mayor edad son una excelente fuente de reclutamiento para puestos de tiempo por horas y completo, que de otra manera, sería muy difícil de cubrir

Para reclutar trabajadores de mayor edad, Home Shopping Network, la empresa de televisión por cable con servicio las 24 horas, mudó sus oficinas generales a Florida, donde hay una cantidad de personas retiradas que desean y necesitan un pequeño ingreso adicional. En 1990, la empresa estableció Prime Time, un programa que invita a las personas mayores de 55 años a formar parte de su fuerza laboral, de esta manera busco personas de edad avanzada y los invita a incorporarse a la empresa ofreciéndoles políticas flexibles y puestos de medio tiempo.

El programa Prime Time ha tenido mucho éxito y más de 500 personas han concluido el curso de capacitación de la empresa, según Burns, el personal de Prime time tuvo un índice de rotación de 30% mas bajo que el de los demás empleados de la empresa “...

Un ejemplo localizado en una ciudad de Estados Unidos de América nos da solo una simple muestra de la posición en la que se encuentra gente que por el peso de los años, con ganas de continuar laborando y por necesidad económica quiere seguir siendo útil a la sociedad.

Las dificultades económicas que han enfrentado diversos países del área son sin duda considerables, pero es necesario mantener un hecho fundamental en el presente.

Prácticamente sin excepciones, un núcleo significativo de organizaciones no sólo ha continuado con las operaciones, sino que ha introducido innovaciones importantes, se ha expandido, y ha elevado considerablemente el nivel de vida en la región.

En especial cuando las circunstancias económicas son difíciles, las organizaciones enfrentan complejos desafíos, sus respuestas, cuando son adecuadas, les permite sobrevivir e incluso progresar.

...“Cuando se fundó la agencia de viajes Mundo Dorado con sede en Santiago Chile, estableció como su mercado inmediato la población de mayores recursos, con dinero suficiente para pagar excursiones Europa y a estados Unidos en cruceros de gran lujo, hoteles de primera categoría y espectáculos mundialmente famosos. Pese a que la empresa había operado con excelentes márgenes de utilidad, el gerente de la compañía anunció la necesidad de cambiar la estrategia de ventas de la compañía. El gerente del área de recursos humanos, dispuso de inmediato la iniciación de varios estudios, incluyendo la capacitación del personal en toda la gama de servicios que anteriormente la agencia no proporcionaba. En sus siguientes años como resultado Mundo Dorado había logrado la transición al nuevo mercado, gracias en gran parte a la adaptabilidad de sus recursos humanos”...

Los verdaderos desafíos en los cambios económicos se encuentran en especial cuando las condiciones económicas son adversas, las compañías y el personal que los integra se esfuerzan por encontrar nuevas respuestas y soluciones.

Esto es que sin importar la edad, cuando el personal está capacitado y motivado hacia la función que debe desempeñar, los objetivos trazados para realizar e ir de la mano con la empresa, se demuestra su adaptabilidad al puesto y los beneficios que aporta a la misma.

Las actitudes culturales pueden conducir a cambios muy considerables en las prácticas laborales de muchas organizaciones. La creciente participación de las mujeres en la fuerza de trabajo constituye un ejemplo destacado en un cambio cultural de extrema importancia.

Clínica “Un mundo mejor” Puerto Rico

Cuando se establecieron las primeras clínicas de planeación familiar en Puerto Rico, el personal médico era predominantemente masculino. Esto obedecía a dos factores. Uno que en esa época se graduaban más hombres que mujeres en las carreras del área médica, con la excepción del área de enfermería. El segundo factor puede describirse como el “elemento seguridad y tranquilidad”, se suponía que las mujeres que acudían a consultar aspectos íntimos de su fisiología reproductiva se sentirían más seguras y “más apoyadas” si las atendiera un médico de sexo masculino.

Para sorpresa del director de la clínica, las pacientes han empezado a manifestar su preferencia por recibir atención médica femenina. Por lo que ha ordenado al departamento de Recursos Humanos de la clínica que proceda a un estudio para la contratación de más personal ginecológico de sexo femenino.

Las organizaciones actuales han establecido nuevos formatos para contratar a sus empleados un requisito importante es la edad; según y dependiendo la empresa, existe un rango aún considerable para la aceptación de estos, pero no es muy aplicable ya que prefieren gente joven antes que contratar a una persona que pasa de los cuarenta años, y en ocasiones lo hacen pasar por abuelo, cuando científicamente se ha comprobado que es la edad en que más rendimiento y empeño ponen en la realización de sus labores.

Las consideraciones respecto a eficiencia en la labor deben balancearse de acuerdo con el grado de preparación de los trabajadores disponibles, la relativa

abundancia o escasez de los mismos en el mercado laboral que las expectativas sociales que cada uno de ellos trae a su lugar de trabajo.

VENTAJAS DEL ADULTO MAYOR

Los beneficios que se perciben al contratar trabajadores de mayor edad superan las desventajas de acuerdo con varios estudios y programas ya efectuados por el departamento de Recursos Humanos. En áreas tan importantes como rotación, ausentismo y habilidades en el trabajo, los trabajadores más viejos recibieron calificaciones más elevadas que los empleados de edad promedio. Si bien algunos ejecutivos aún opinan que los trabajadores de mayor edad son indeseables en ciertos aspectos por ejemplo el cuidado de la salud y la flexibilidad en el puesto, en muchas oportunidades se ha probado que esto es falso.

Beneficios que se obtienen al emplear a adultos mayores:

- Ellos se encuentran al alcance de las empresas, son recursos humanos calificados para desarrollar diversas actividades.
- La proporción de atención personalizada con calidad y calidez, para cubrir necesidades de personal, además de orientar sobre los servicios que ofrecen.
- Integrarse al grupo de empresas que contratan personas quienes verdaderamente quieren ser productivos.
- La seguridad, responsabilidad y experiencia que con el tiempo han adquirido y están dispuestos a compartir.
- Aquellos trabajadores adultos mayores de 40 años son una fuente de candidatos muy positiva, ya que individuos de mucha experiencia no disminuyen su desempeño creativo, su ausentismo baja y su lealtad hacia la empresa en la cual está laborando, es muy fuerte.

DESVENTAJAS

La fuerza de trabajo estadounidense se hace mayor. El Trabajador medio tiene 36 años, se espera que tenga 41 en el año 2006 y un 45% de los empleados tiene actualmente más de 40 años. Los trabajadores mayores se enfrentan a importantes problemas en el trabajo.

Primero E. U. tiene una cultura hacia la juventud. A partir de los 40, pero sobre todo tras cumplir los 50 años, los empleados se enfrentan a una serie de estereotipos que pueden bloquear su carrera profesional. Entre los supuestos más negativos sobre los trabajadores mayores destacan:

- No se pueden reciclar
- No están a “prueba de Fuego”
- Muestran resistencia al cambio y no pueden aprender nuevos métodos, con rapidez.
- Están menos motivados para trabajar duro.
- Un 5% de los varones de mediana edad experimentan ciertos síntomas, como depresión, fatiga, inadaptación sexual y molestias físicas difícilmente definibles. Dado que los investigadores no han encontrado relación entre el nivel hormonal y los cambios de actitudes, es probable que muchas de las molestias físicas sean debidas a las presiones del ambiente, al igual que en las mujeres. Algunas de estas alteraciones pueden estar relacionadas con problemas de la misma vida cotidiana, como enfermedades propias o de la esposa, dificultades en el negocio o en el trabajo, el abandono de los hijos del hogar o la muerte de alguno de los padres.

Estas características negativas no están respaldadas por las investigaciones, estadounidenses durante la última década, se ha conseguido en fabricas cuyo personal está predominantemente compuesto por trabajadores mayores en la cadena de montaje.

Además en 1999 la tasa de ausentismo laboral de los mayores de 55 años (2-4 días por año) era casi idéntica a la de otros grupos de edades.

Segundo, pueden producirse conflictos generacionales, los trabajadores mayores a veces consideran que su posición y estatus se ven amenazados por “jóvenes” ávidos por quitar de en medio a los empleados “pasados”. Esta tensión puede afectar negativamente a la cohesión de los equipos y las unidades de trabajo. También puede enturbiar la relación entre el jefe y el subordinado.

Tercero, incluso cuando gozan de buena salud, este grupo es más susceptible de padecer problemas físicos. A menudo, los trabajadores mayores forzados a dejar sus puestos por que la empresa y/ o no quiere darles oportunidades para utilizar su conocimiento, sabiduría y habilidad sirviendo de mentores de los nuevos trabajadores. Aunque es una práctica ilegal difícil de demostrar en el juicio, los trabajadores mayores suelen ser el objetivo de las reducciones de plantilla porque ganan más dinero.

2.7 GENERALIDADES EN MÉXICO

Educación

Todavía existen altos niveles de analfabetismo entre los adultos mayores, ya que alrededor de una de cada tres no sabe leer ni escribir (24% hombres y 35.6% mujeres), lo cual contrasta significativamente con las generaciones más jóvenes, entre quienes el porcentaje de población analfabeta de 15 a 19 años es de sólo 3%.

Trabajo

La participación económica de los adultos mayores es activa ya que más de una tercera parte de ellos (36.2%) se mantienen activos económicamente; sin embargo, es notoria la diferencia que se da entre hombres y mujeres, ya que ellos tienen tasas de actividad de 58%, mientras que las mujeres sólo alcanzan 17%.

Familia

Las personas mayores residen, predominantemente, en hogares de tipo familiar, siendo jefes de familia con responsabilidades y diversas necesidades económicas.

Las actividades culturales de una sociedad pueden constituir elementos de la mayor importancia para el desempeño de una organización; por ejemplo, la actitud básica del público ha variado en los últimos años respecto a la profesional joven. Un cambio de ese tipo puede ejercer profundas modificaciones en la manera en que una empresa sirve a la comunidad.

En las sociedades tradicionales, la mujer se limitaba a participar en las labores del hogar, pero muchas empresas latinoamericanas descubrieron después de la Segunda Guerra Mundial, que el sector femenino podía suministrar personal tan

calificado como el masculino. Las repercusiones de este cambio han sido muy considerables.

Otro cambio de gran trascendencia fue la reducción progresiva en el número de horas trabajadas en establecimientos industriales.

De igual significación ha sido la acelerada revolución tecnológica experimentada en toda el área. De sociedades que dependían de manera casi exclusiva de técnicas sumamente tradicionales, se paso con rapidez a sociedades en las cuales el uso diario de avanzada tecnología es una realidad.

Estas modificaciones en el entorno social llevaron a profundos cambios en la administración de personal. Por ejemplo, los departamentos de personal se encuentran sometidos a mayor presión para complementar el pago de sueldos y salarios mediante servicios como asistencia médica y educación.

Por otra parte, los departamentos de personal enfrentan toda una gama de nuevos desafíos.

Algunos de los desafíos externos que enfrentan las organizaciones evolucionan de manera muy gradual, en tanto otros cambios se presentan de modo casi súbito.

CAPITULO III

DEFINICIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1 MÉTODOS DE INVESTIGACION

La metodología describe y analiza los métodos que sirven para formar un criterio científico utilizado en la conducción de cualquier investigación. Para investigaciones científicas del ámbito social se aplican principalmente los métodos de encuesta, entrevista, observación y experimental.

Método de Encuesta

El método de encuesta consiste en someter a un grupo o a un individuo a un interrogatorio invitándoles a contestar una serie de preguntas del cuestionario. Las preguntas del mismo son cuidadosamente preparadas con relación al problema que se investiga y a las hipótesis que quieren comprobar. Las respuestas son reflejadas en el mismo cuestionario.

Existen tres tipos de encuestas:

- a. Encuestas de hechos. Este tipo de encuestas está formado por preguntas que requieren respuestas de hechos concretos, previamente determinados, limitándose el encuestador a transcribir fielmente las respuestas otorgadas por el encuestado.
- b. Encuestas de opiniones. Para este tipo de encuestas el entrevistado debe reflejar su postura, opinión o juicio respecto a un tema determinado.
- c. Encuestas interpretativas y proyectivas. Este tipo de encuesta exige al encuestado que exponga sus motivos, sus actitudes y las razones de sus conductas que proyectan a través de las preguntas que hacen.

Estas encuestas buscan razones psicológicas del encuestado. Incluyen las pruebas proyectivas o “test” psicométricos, donde el paciente proyecta su personalidad a través del subconsciente que expresa. Estas pruebas son utilizadas por psicólogos clínicos.

El uso de un método o técnica no es algo arbitrario; su validez la encuentran en relación directa con su adaptación al objeto al cual es aplicada y al fin que persigue.

Los métodos y técnicas que incluye esta obra no son los únicos que pueden utilizarse, en algunas ocasiones el objeto de estudio lleva a la creación de nuevos métodos. Muchas veces el investigador es más conocido por el método que creó que por otras aportaciones intelectuales.

El método de encuestas es el más aplicado en la investigación social. Según sea la naturaleza de la información a obtener establecerá el tipo de preguntas a formular; si las variables son de forma subjetiva, donde se pueden medir percepciones, actitudes o creencias, los cuestionarios deberán tener preguntas detalladas; si el propósito es de medir variables objetivas tales como datos estadísticos o de información directa aplicaran los cuestionarios de escala ordinaria.

Método de entrevista

El método de entrevista es un intercambio convencional entre dos o más personas con la finalidad de obtener información, datos o hechos sobre el problema y la hipótesis. La entrevista puede ser informal, estructurada o no estructurada.

- a. La entrevista estructurada o dirigida es aquella que requiere de una serie de preguntas preparadas de antemano por el entrevistador; la entrevista deja la iniciativa total al entrevistado, permitiéndole que se manifieste en forma

espontánea. Este método tiene la finalidad de obtener información de primera mano sobre el problema a investigar y las hipótesis que hay que comprobar. Estas entrevistas son aplicadas tanto a los directivos de la organización donde se realiza la investigación como también al personal clave.

- b. Las entrevistas informales son aquellas que buscan obtener información general de personas conocedoras de su rama; son utilizadas para las investigaciones preliminares y descriptivas. En la mayoría de los casos no se emplean cuestionarios previamente elaborados. Entrevistas a personas que tienen algún conocimiento de la organización y del medio. En algunos casos es necesario entrevistar a la competencia para completar los datos de la investigación.

Ambas entrevistas se aplican a una muestra pequeña de personas que puedan aportar información útil para la investigación. Una vez que la información ya no aporte mayores datos para esclarecer el problema y mejorar las hipótesis, se dan por terminadas.

Método de observación

Observar es la acción de mirar detenidamente una cosa para asimilar en detalle la naturaleza investigada, un conjunto de datos, hechos y fenómenos. En las ciencias naturales la observación puede limitarse al laboratorio y al manejo de sustancias y elementos químicos, biológicos o físicos. En las ciencias sociales el objeto de estudio es la observación de las conductas del ser humano en sociedad.

En las ciencias administrativas y contables el objeto de estudio es la observación del ser humano y su actuación en la organización. El método de observación en las ciencias contables y administrativas ha sido muy utilizado a lo largo de la historia moderna de la administración y de la contabilidad. El método de observación en la investigación administrativa y contable es aquel en el que el mismo objeto de estudio sirve de fuente

de información al investigador, el cual recoge directamente los datos de las conductas observadas.

Tipos de observación

El método de observación se divide en dos tipos:

- a. La observación directa consiste en interrelaciones directas con el medio y con la gente que lo forman para realizar los estudios de observación de campo. El convivir con los grupos sociales otorga al investigador el material de estudio para su trabajo. En algunos casos, la observación directa incluye la observación participativa del investigador social, ya que se familiariza personalmente con los problemas de los grupos de estudio.
- b. La observación indirecta consiste en tomar nota de un hecho que sucede ante los ojos de un observador entrenado, midiendo el comportamiento externo del individuo en sociedad dentro de una organización; en algunos casos fuera de la empresa.

Método experimental

El método experimental es aquel que se utiliza para comprobar y medir variaciones y efectos que sufre una situación cuando en ella se introduce una nueva causa dejando las demás causas en igual estado. Son cambiados o combinados uno o más factores bajo condiciones que permiten evaluar, si los hay, los efectos de dicho cambio. El diseño experimental es un modelo de trabajo que es aplicado para medir las distintas opciones que existen para el estudio lógico del problema. Para los diseños experimentales de campo es requerido tener, como mínimo, tres elementos: una unidad experimental que será sometida a experimento, una variable experimental a que se somete la unidad expuesta y la medición del efecto causado sobre la variable dependiente.

CAPITULO IV

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

4.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis principal al presentar este trabajo es **“demostrar que socialmente en Morelia dentro de las empresas, las políticas de reclutamiento no favorecen la inserción laboral de las personas desempleadas mayores de 40 años en sus profesiones u oficios”**.

CAPITULO V

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y MUESTRA

5.1 CONCEPTO DE MUESTRA

La muestra se define como un determinado número de unidades extraídas de una población por medio de un proceso llamado muestreo, con el fin de examinar esas unidades con detenimiento; de la información resultante se aplicará a todo el universo.

El universo o población es un grupo de personas o cosas similares es uno o varios aspectos, que forman parte del objeto de estudio.

Por consiguiente, la fuente total constituye una generalización de la que es preciso seleccionar un sector que le represente y sobre el cual sea factible aplicar los métodos; este sector será la muestra adecuada y se denomina muestreo.

Métodos o tipos de muestreo:

Aleatorio

Probabilístico

Estratificado

Muestreo

Convivencia

No probabilístico

Juicio

5.2 MARCO DE LA MUESTRA

Se seleccionaron 3 muestras aleatorias simples y se aplicaron los cuestionarios definitivos cumpliendo las siguientes características:

CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS a 30 personas desempleadas al azar concurrentes a la feria del Empleo promovida por el Gobierno del Estado de Michoacán y específicamente por la dirección de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; 40% de las personas encuestadas fueron hombres y 60% mujeres, ambos mayores de 40 años.

CUESTIONARIO APLICADO A DIVERSAS FUENTES DE EMPLEO se aplicó a 30 compañías y negocios ubicados en el centro histórico de la ciudad de Morelia, que realizan diversas actividades y que gracias a su participación logramos el objetivo de la investigación; sin mencionar que muchas otras compañías se negaron a contribuir resguardándose para no ser perjudicados o perjudicar.

CUESTIONARIO APLICADO EN AGENCIAS COLOCADORAS DE EMPLEO de las agencias que laboran en Morelia, solo 5 de las existentes nos proporcionaron la información solicitante, necesaria para presentar a continuación en el análisis de datos.

5.3 DISEÑO DE CUESTIONARIO

Un cuestionario es definido como una hoja de cuestiones o preguntas ordenadas y lógicas que sirven para obtener información objetiva de la población. Las características que debe contener cualquier cuestionario de investigación son las siguientes:

1. Deberá contener una introducción apropiada y una explicación breve de su finalidad.
2. Iniciar con preguntas que interesen al encuestado y que capten su atención.
3. Las primeras preguntas deben ser sencillas.
4. Las preguntas personales tienen que ser incluidas en la parte media del cuestionario.
5. Las preguntas estarán en una secuencia lógica.
6. Las preguntas abiertas dan la opción de contestar más ampliamente al encuestado, aun cuando dificulten su tabulación. Por ejemplo la siguiente pregunta: ¿Qué opina usted de la inflación?
7. Las preguntas cerradas no dan opción de contestar ampliamente, éstas son opciones dadas entre alternativas. Por ejemplo:
¿Está usted satisfecho con el nivel de inflación?
(1) Sí ; (2) No ; (3) No sé. Todas las escalas de medición como las escalas ordinarias o de Likert se consideran preguntas cerradas.
8. Usar preguntas positivas y negativas como las siguientes:
“Me gusta mi trabajo”: 1 mucho (); 2 algo (); 3 poco (); 4 nada ().
“Estoy a gusto en mi empleo actual”: -2 Sí___; -1 No___; 0 No sé___.
9. Las preguntas con doble respuesta divídalas: ¿Qué opina del envase y la marca de este producto?: ¿Qué opina del envase? ¿Qué opina de la marca?
10. Evitar preguntas ambiguas y confusas. Por ejemplo: ¿Hasta qué punto está usted de acuerdo con el actual gobierno?
11. Referirse a sucesos recientes

12. Las preguntas dirigidas deben evitarse. Por ejemplo: ¿Está usted de acuerdo que el profesionista debe mantenerse siempre actualizado es sus conocimientos?
13. Evitar las preguntas de tipo emocional tales como: ¿Que opina usted del liderazgo de las mujeres en el trabajo? En lugar de esta pregunta reformarla de la siguiente manera:
¿Cuál seria su punto de vista acerca del liderazgo de la mujer en el trabajo?
Estoy de acuerdo,____. Ni a favor, ni en contra,____. Estoy en desacuerdo,____.
14. Las preguntas han de ser cortas.
15. Mantener preguntas abiertas al mínimo.
16. Las preguntas deben exponerse de manera fácil y rápida, además de llevar un orden correcto.
17. Al final del cuestionario incluir datos de clasificación. Estos datos son de tipo estadístico tales como edad, profesión, ingresos y estado civil. Para clasificarlos incluir rangos.

Existen tres tipos de preguntas: abiertas, de opción múltiple y dicotómicas, Cada una tiende a poseer sus propias ventajas y limitaciones. En cuanto al grado de estructura presente, las preguntas abiertas tienen el grado mínimo, en cambio las dicotómicas son las más estructuradas. (Weirs, Ronald 1986)

En este caso se aplicaran dos formas de cuestionarios, el piloto y el definitivo, los cuales se presentan a continuación:

En lo que respecta al primero el objetivo de la prueba previa o prueba piloto del cuestionario consiste en identificar y corregir tales deficiencias. La prueba piloto efectiva exige que el investigador se abra a la critica y este dispuesto a corregir las deficiencias según el investigador Ronald Weirs.

En la presente investigación se realizaron tres diferentes tipos de cuestionarios dirigidos hacia tres diferentes entidades estos son:

Diversas fuentes de empleo

Agencias colocadoras de empleo

Personas Mayores

Los cuestionarios piloto fueron aplicados con la finalidad de obtener una respuesta para corroborar si la estructuración y formulación de las preguntas era apropiada y sobre todo si se obtenía la información esperada para la investigación. (Ver pagina 67)

En la práctica se observó que los cuestionarios no tenían exactamente estructurado el objetivo de las preguntas, por lo cual se generalizaron a ser preguntas cerradas y algunas con opción abierta de respuesta breve, la modificación permitió realizar un análisis más específico y el objetivo lograrlo, lo que permitió que quedara como cuestionario definitivo (Ver pagina 70).

Se realizaron las encuestas durante un promedio de 18 días alternativos del mes de septiembre de 2005, presentando como investigadora mi identificación de estudiante de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas para formalidad de la investigación y colaboración de las personas; opiniones y sugerencias de los encuestados también fueron tomadas en cuenta e incluidas dentro del siguiente análisis de la información.

CUESTIONARIO PILOTO**CUESTIONARIO APLICADO A ADULTOS MAYORES**

1. ¿Cuál es su nombre?
2. Sexo a) Masculino_____ b) Femenino_____
3. ¿Qué edad tiene?
4. Actualmente usted se encuentra a) Laborando_____ b) Desempleado_____
- 4.-b) ¿Cuánto tiempo lleva buscando empleo?
5. ¿Qué nivel de estudios tiene?
6. ¿Qué especialidad laboral tiene?
7. ¿Cuántos años comprobables de experiencia tiene?
8. ¿Vive en casa propia o paga renta?
9. ¿Su familia depende económicamente de usted?
 - a) Si
 - a.1) Cuantos
 - b) No
10. ¿En cuantos lugares ha dejado solicitud?
11. ¿En que se desempeñaba anteriormente?
12. ¿Sabe porque lo han rechazado?
13. ¿Percibe algún ingreso extra? Ya sea por jubilación o algún negocio propio
14. ¿Por qué desea trabajar?
15. ¿Conoce usted el programa Abriendo Espacios?
16. ¿Ha visitado el Servicio Estatal de Empleo?
17. ¿Tiene algún comentario personal que apoye esta investigación?

CUESTIONARIO APLICADO A DIVERSAS FUENTES DE EMPLEO

1. Nombre de la Compañía o negocio
2. Actividad económica
3. De su personal contratado que porcentaje tiene de:
 - a) 18 a 35 años
 - b) 36 a 44 años
 - c) 45 a 60 años
 - d) Mayor de 60 años
4. ¿Usted contrata a personas mayores de 45 años?
5. Si su respuesta fue no ¿Por qué?
6. Las personas mayores de 45 años que laboran en su empresa ¿fueron contratadas o están por antigüedad?
7. ¿Por qué contrata más a personas menores de 40 años?
8. ¿Por qué contrata menos a personas mayores de 40 años?
9. ¿Cuál es la filosofía laboral de su empresa?
10. ¿Existe alguna política laboral que no permita el emplear a Adultos Mayores?
11. ¿Contrataría por imagen a un Adulto Mayor?
12. ¿Qué desventajas ve sobre estas personas?
13. ¿Qué ventajas cree usted que posee un adulto Mayor?
14. ¿Conoce la estadística de desempleo en Morelia?
15. ¿Considera productivos a los Adultos Mayores?
16. La experiencia que posee un Adulto Mayor ¿cree que es importante en su empresa?
17. La labor que realizan sus trabajadores mayores ¿le permiten lograr las metas de la compañía?
18. Quien tiene más ausencias un empleado joven o una persona mayor?
19. Para usted ¿quién es más responsable un joven o un adulto?
20. ¿Las personas mayores de 45 años le presentan frecuentemente incapacidades de salud?
21. ¿Ha solicitado apoyo de alguna agencia de colocación de empleo?
21. a) El agencia ¿le ha enviado personas mayores de 45 años?
22. ¿Cuándo solicita usted empleados en su perfil remarca la edad?
23. ¿Qué le es más importante la edad o la experiencia?
24. ¿Qué contrata más hombres o mujeres?
25. ¿Por qué contrata más mujeres (hombres)?
26. ¿Qué estado civil solicitan en su personal?
27. ¿Qué opina usted sobre tener 45 años?
28. ¿Tiene algún comentario personal que apoye esta investigación?

CUESTIONARIO APLICADO EN AGENCIAS COLOCADORAS DE EMPLEO

- 1.- Nombre del Agencia
- 2.- ¿Cuál es la función principal de Ustedes?
3. - ¿Cuántas solicitudes de empleo reciben al mes aproximadamente?
4. – De las personas solicitantes que porcentaje tiene de:
 - a) 18 a 35 años
 - b) 36 a 44 años
 - c) 45 a 60 años
 - d) mayor de 60 años
- 5.- ¿Cuántas empresas solicitan empleados al mes aproximadamente?
- 6.- ¿Qué rango de edad es el más demandado por las empresas?
- 7.- ¿Qué nivel de estudios es el más requerido?
- 8.- En su mayoría ¿Es requisito indispensable tener experiencia para ocupar el puesto?
- 9.- ¿Para qué puesto son más solicitados los Adultos Mayores de 45 años?
- 10.- ¿Quién es más solicitado el hombre o la mujer?
- 11.- ¿Qué estado civil es el más solicitado?
- 12.- ¿Tiene Usted como Agencia colocadora algún programa especial para Adultos Mayores?
- 13.- ¿Cuál es el Objetivo de éste programa?
- 14.- ¿Desde cuándo está operando este programa?
- 15.- ¿Ha obtenido los resultados que esperaban?
- 16.- ¿Se está difundiendo constantemente?
- 17.- ¿Cuál es la estadística de desempleo en Morelia?
- 18.- ¿Cada que tiempo realizan ferias de empleo?
- 19.- ¿Tiene algún comentario para enriquecer esta investigación?

CUESTIONARIO DEFINITIVO**CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS**

1. Sexo a) Masculino____ b) Femenino____
2. Actualmente usted se encuentra
 - a) Laborando____
 - b) Desempleado____
3. ¿Cuánto tiempo lleva buscando empleo?
 - a) Menos de seis meses ____
 - b) De seis meses a un año____
 - c) Más de un año____
4. ¿Qué nivel de estudios tiene?
 - a) Ninguno____
 - b) Primaria____
 - c) Secundaria____
 - d) Preparatoria____
 - e) Técnica____
 - f) Universitario sin terminar____
 - g) Profesionista____
5. ¿Cuántos años comprobables de experiencia tiene?
 - a) Menos de cinco años ____
 - b) De cinco años a 10 años____
 - c) De diez años a veinte años____
 - d) Más de veinte años____
6. ¿Vive en casa propia o paga renta?
 - a) Casa propia____
 - b) Paga renta____
 - c) Otra____
7. ¿Su familia depende económicamente de usted?
 - a) Si____
 - a.1) Cuantos ____
 - b) No____
8. ¿Percibe algún ingreso extra? Ya sea por jubilación o algún negocio propio

- a) Pensionado____
 - b) Negocio propio____
 - c) Negocio familiar____
 - d) Ninguno__-
9. ¿Conoce alguna agencia de colocación de empleo?
- a) Si conoce____
 - b) Ha escuchado____
 - c) Desconoce____
10. ¿Ha asistido a alguna feria de empleo en Morelia?
- a) Si ha asistido____
 - b) No ha asistido____
 - c) No había escuchado de éste____
11. Conoce usted algún programa que el gobierno de Michoacán ofrece para la búsqueda de empleo?
- a) Si conoce____
 - b) No precisamente____
 - c) Desconoce ____

CUESTIONARIO APLICADO A DIVERSAS FUENTES DE EMPLEO

1. Tipo de Corporación o Negocio?
 - a) Comercial____
 - b) De Servicios____
 - c) Departamental____
2. De su personal contratado que porcentaje tiene de:
 - a) menor de 18 años____
 - b) de 18 a 30 años____
 - c) de 30 a 40 años____
 - d) de 40 a 60 años____
 - e) mayor de 60 años____
3. ¿Usted contrata a personas mayores de 40 años?
 - a) Si____
 - b) No____
4. Las personas mayores de 40 años que laboran en su empresa ¿fueron contratadas o están por antigüedad?
 - a) Contratadas____
 - b) Antigüedad____
 - c) Ambas____
 - d) No contrata____
5. Existe alguna política laboral que no permita emplear a personas mayores de 40 años
 - a) Si____
 - b) No____
6. ¿Contrataría por imagen a una persona mayor?
 - a) Si____
 - b) No____
 - c) Talvez____
7. Quien tiene más ausencias un empleado joven o una persona mayor?
 - a) Joven____
 - b) Mayor____
 - c) Ambos____
8. Para usted dentro de su empresa ¿quién es más responsable un joven o un adulto?
 - a) Joven____
 - b) Adulto____

- c) Ambos____
9. ¿Las personas mayores de 40 años le presentan frecuentemente incapacidades de salud?
- a) Si____
 - b) No____
 - c) Ocasionalmente____
 - d) Nunca____
10. ¿Cuándo solicita empleados en su perfil remarca la edad?
- a) Si____
 - b) No____
 - c) Solo en puestos específicos____
11. ¿Qué le es más importante la edad o la experiencia?
- a) Edad____
 - b) Experiencia____
 - c) Ambas____
 - d) Ninguna ____
12. ¿Qué contrata más hombres o mujeres?
- a) Hombres____
 - b) Mujeres____
 - c) Ambos____
13. ¿Qué estado civil solicita en su personal?
- a) Soltero____
 - b) Casado____
 - c) Indistinto____

CUESTIONARIO APLICADO EN AGENCIAS COLOCADORAS DE EMPLEO

1. Nombre del Agencia _____
2. ¿Cuántas solicitudes de empleo reciben al mes aproximadamente?
 - a) Menos de 50 solicitudes _____
 - b) De 50 a 150 solicitudes _____
 - c) 150 a 300 solicitudes _____
 - d) Más de 300 solicitudes _____
3. De las personas solicitantes que porcentaje tiene de:
 - a) 18 a 30 años _____
 - b) 30 a 40 años _____
 - c) 40 a 60 años _____
 - d) mayor de 60 años _____
4. ¿Cuántas empresas solicitan empleados al mes aproximadamente?
 - a) Menos de 20 empresas _____
 - b) De 20 a 30 empresas _____
 - c) Más de 30 empresas _____
5. ¿Qué rango de edad es el más demandado por las empresas?
 - a) 18 a 25 años _____
 - b) 18 a 35 años _____
 - c) 25 a 45 años _____
6. ¿Qué nivel de estudios es el más requerido para las personas en general?
 - a) Ninguno _____
 - b) Primaria _____
 - c) Secundaria _____
 - d) Preparatoria _____
 - e) Técnica _____
 - f) Profesional _____
7. ¿Qué nivel de estudios es el más requerido para personas mayores de 40 años?
 - a) Ninguno _____
 - b) Primaria _____
 - c) Secundaria _____
 - d) Preparatoria _____
 - e) Técnica _____
 - f) Profesional _____
8. En su mayoría ¿Es requisito indispensable tener experiencia para ocupar el puesto?

- a) No necesariamente____
- b) Mínimo seis meses____

- c) De seis meses a un año____
- d) Más de un año____

9. ¿Para qué puesto son más solicitadas las personas mayores de 40 años?

- a) Oficinas____
- b) Ayudantes generales
- c) Ventas
- d) Vigilantes

10. ¿Quién es más solicitado el hombre o la mujer?

- a) Hombre____
- b) Mujer____
- c) Ambos____

11. ¿Tiene Usted como Agencia colocadora algún programa especial para personas desempleadas mayores de 40 años?

- a) Si
- b) No
- c) Está en proyecto

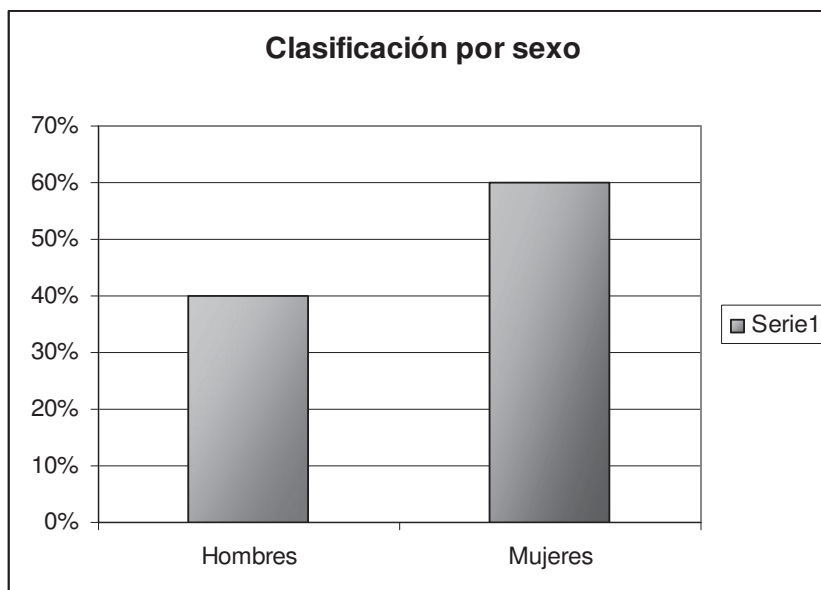
CAPITULO VI

RECOPILOACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

6.1 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN SOBRE LAS PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS

Cuadro 1. Clasificación de las personas encuestadas por sexo

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
30	12	18
100%	40%	60%



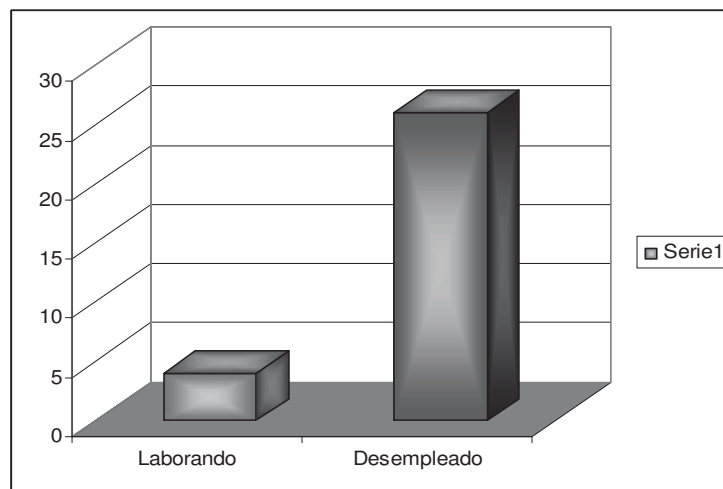
Grafica 1. Clasificación por sexo de personas encuestadas

De la población encuestada en la 3ª. Feria de empleo en Morelia Michoacán efectuada el día jueves 22 de septiembre de 2005, se aplica este cuestionario a personas mayores de 40 años desempleadas preferentemente, de ellos el 40% hombres y el 60% mujeres, de los cuales conoceremos la siguiente información.

2. Actualmente usted se encuentra

Cuadro 2.

Laborando	Desempleado
4	26



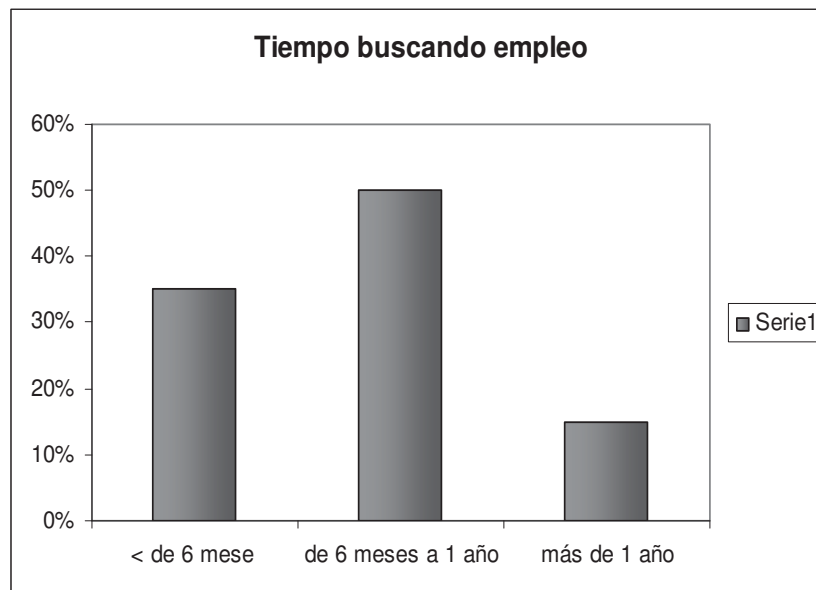
Grafica 2. Situación actual del encuestado.

En la feria de empleo encontramos a todos los encuestados buscadores de empleo, 4 de ellos con empleo propio no dependiente, y el resto desempleado, que se mostraban con mucho interés por encontrar un nuevo empleo y como comentaron algunos con la esperanza de que les dieran empleo las empresas ofertantes, sabiendo de antemano, nos comentaron que su edad no les favorecería mucho.

3. ¿Cuánto tiempo lleva buscando empleo?

Cuadro 3.

< de 6 mese	de 6 meses a 1 año	más de 1 año
35%	50%	15%



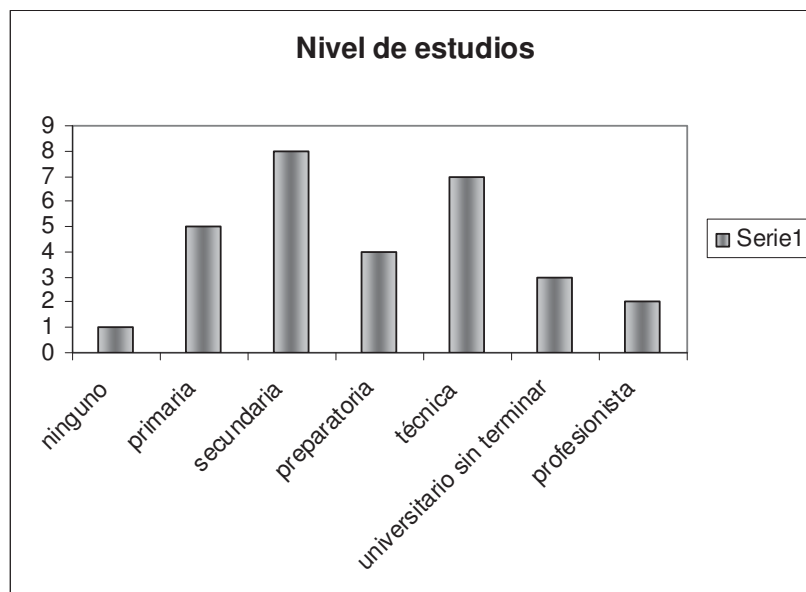
Grafica 3. Tiempo de búsqueda de empleo de personas mayores de 40 años.

Con una constante lucha estas personas buscan una oportunidad que les ayude a salir adelante junto con su familia, no depende tanto de nosotros, comentaron algunos encuestados ya que las empresas prometen llamar para dar respuesta y esa espera se prolonga y en algunos casos jamás les avisan, su perseverancia les impulsa a seguir visitando las ferias de trabajo, con la esperanza de encontrar un empleo. La gráfica muestra que existe gente que durante más de un año está desempleado y en búsqueda de una oportunidad laboral.

4. ¿Qué nivel de estudios tiene?

Cuadro 4.

Escolaridad	Personas
ninguno	1
primaria	5
secundaria	8
preparatoria	4
técnica	7
universitario sin terminar	3
profesionista	2



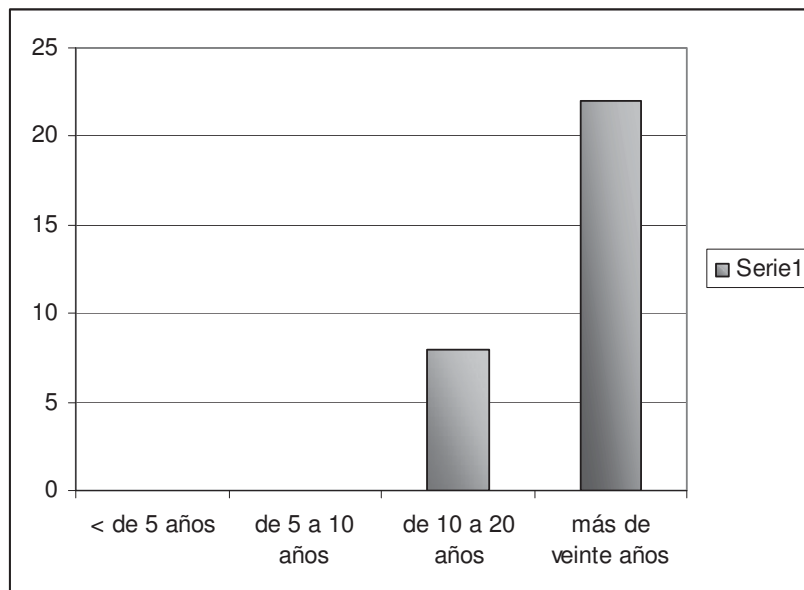
Grafica 4. Nivel de estudios que poseen los adultos mayores encuestados

De la población personas mayores de 40 años encuestados, 8 adultos de los 30 tienen estudios de secundaria, lo que representa el 26.6%, lo característico de esta investigación es que la personas que no tienen ningún nivel de estudio, sabe leer y escribir; como se logra observar existen personas que aún siendo profesionistas se encuentran desempleadas y con la misma dificultad que las demás personas de cualquier niveles de estudio.

5. ¿Cuántos años comprobables de experiencia tiene?

Cuadro 5.

< de 5 años	de 5 a 10 años	de 10 a 20 años	más de veinte años
0	0	8	22



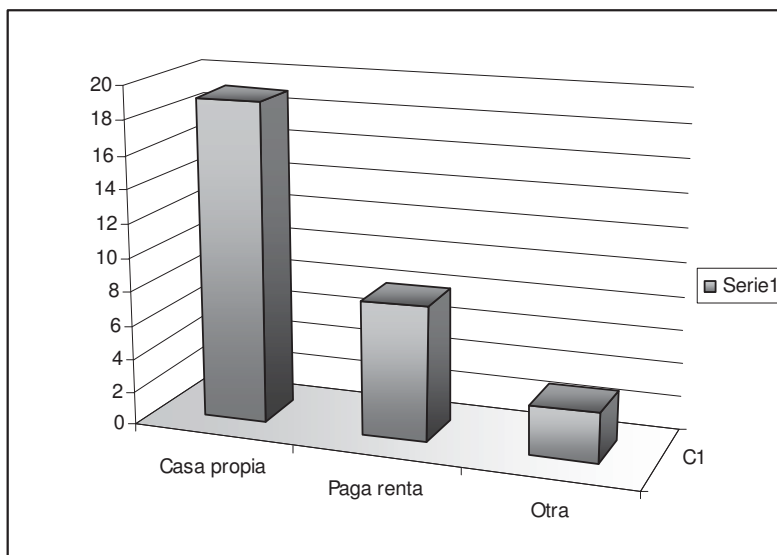
Grafica 5. Años de experiencia de las personas a analizar

La mayoría posee más de veinte años de experiencia, lo que para muchas empresas es requisito, esta es gente que parte de su vida dedico a dar un servicio, ya sea en un solo o en diferentes lugares y que por diversas circunstancias hoy se encuentra desempleada, pero que esta dispuesta a continuar aportando a la sociedad no solo económicamente, sino transmitiendo sus conocimientos a las nuevas generaciones.

6. ¿Vive en casa propia o paga renta?

Cuadro 6.

Casa propia	Paga renta	Otra
19	8	3



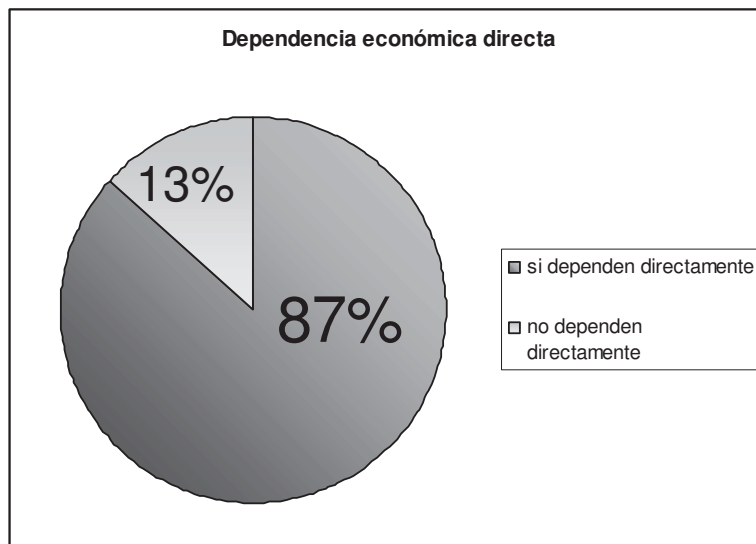
Grafica 6. Tipo de vivienda

La situación de vivienda en la población de Morelia es favorecedora en la mayoría de las personas ya que como se puede observar existe gente con un patrimonio familiar. La opción otra es debido a que esas personas habitan en casa de sus padres o familiares, que aunque no consideran propia, tampoco pagan renta.

7. ¿Su familia depende económicamente de usted?

Cuadro 7.

si dependen directamente	no dependen directamente
26	4



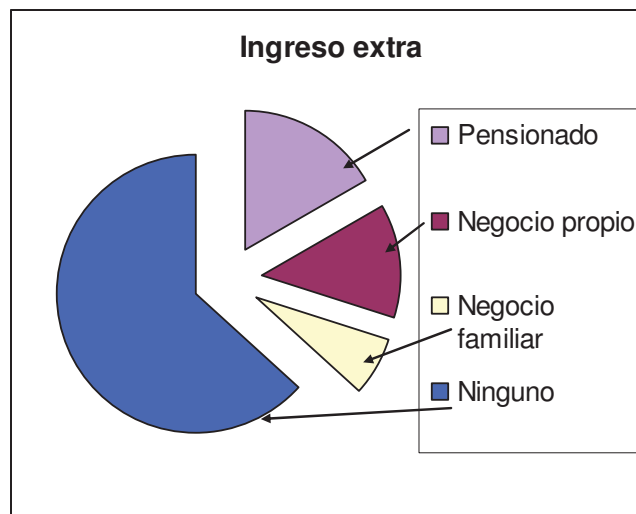
Grafica 7. Jefes de Familia, encargados de la economía de un hogar.

La responsabilidad de ser Jefe de Familia no solo la lleva el hombre, en nuestra sociedad moreliana y del país en general también la mujer forma parte, ya que en muchas familias el dinero que ingresa a los hogares es por parte de la madre. El número promedio de miembros en cada familia que dependen económicamente del Jefe de Familia es de 3 a 5 que en su mayoría aún no perciben ningún ingreso económico para aportar a su economía familiar.

8. ¿Percibe algún ingreso extra? Ya sea por jubilación o algún negocio propio

Cuadro 8.

Pensionado	Negocio propio	Negocio familiar	Ninguno
5	4	2	19



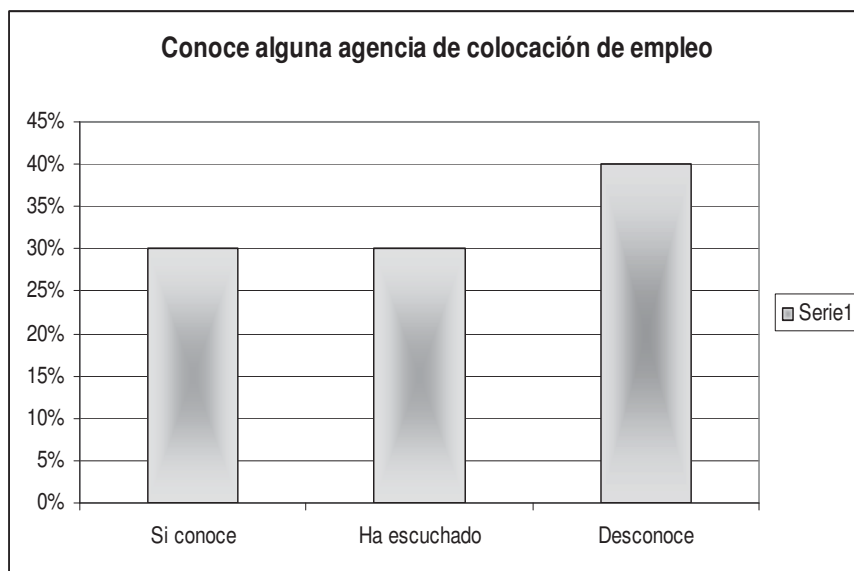
Grafica 8. Ingreso extra o adicional a su economía familiar.

La importancia de conocer de estas personas mayores de 40 años sobre su economía familiar, es para demostrar que el desempleo no afecta solo a personas desempleadas sino también a las familias de estas personas, como se observa en la grafica la mayoría no percibe ningún ingreso extra, el estar desempleado y sin un ingreso extra es un gran problema que a través de esta investigación podemos ver que esta presente en nuestra sociedad, las personas pensionadas buscan seguir siendo activas, y el resto comenta que busca tener un salario fijo dentro de un trabajo estable.

9. ¿Conoce alguna agencia de colocación de empleo?

Cuadro 9.

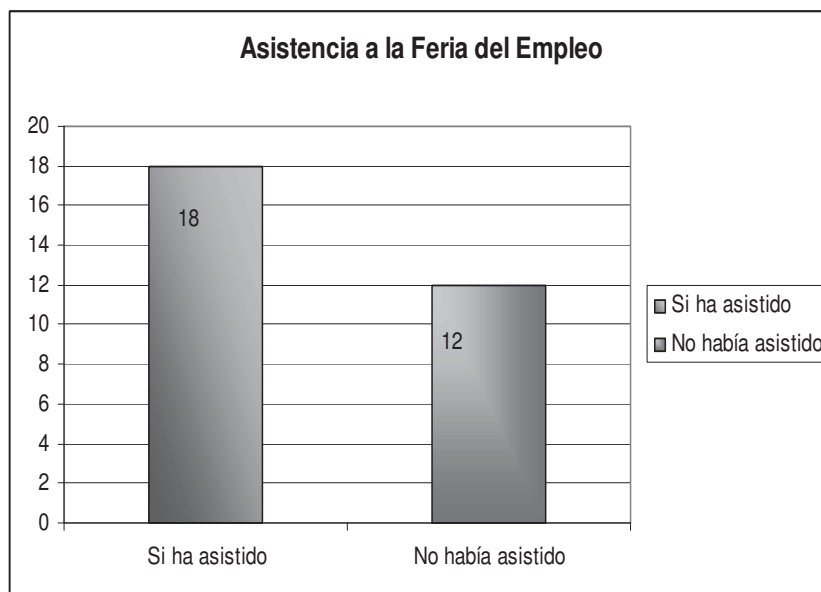
Si conoce	30%
Ha escuchado	30%
Desconoce	40%



Grafica 9. Conocimiento de las agencias de colocación de empleo

Como se logra observar el 40% de personas mayores de 40 años desconocen la existencia de la agencias de colocación de empleo, nos comentaron algunos de este grupo encuestado que asistieron a dicha feria de empleo por comentarios, otras personas se enteraron a través de los medios de comunicación radio, televisión; los individuos que si conocen algunas agencias se han apoyado ya de ellas para dejar su solicitud y están en espera de una respuesta favorable.

10. ¿Ya había asistido a alguna feria de empleo en Morelia?



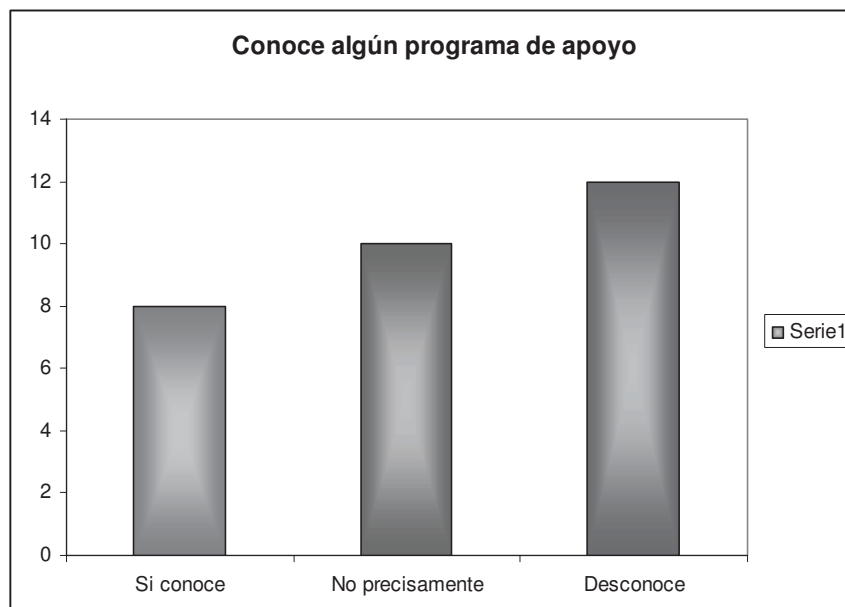
Grafica 10. Conocimiento sobre la Feria del Empleo en Morelia

El 60% de las personas mayores encuestadas nos comentaron que ya han visitado las ferias de empleo y la bolsa de trabajo que varias dependencias de Gobierno ofrecen, que en las ferias de trabajo varias empresas privadas ofertan trabajo y son en las que por ser mayores de 40 años les es difícil contratarlos, en los puestos que ocasionalmente contratan; un ejemplo vigilantes y ayudantes de limpieza, el sueldo de estos puestos es bajo. Las personas que no habían asistido a una feria de empleo, les parece interesante y muy oportuna ante su necesidad de laborar.

11. ¿Conoce usted algún programa que el gobierno de Michoacán ofrece para la búsqueda de empleo?

Cuadro 10.

Si conoce	No precisamente	Desconoce
8	10	12



Grafica 11. Conocimiento de programas de apoyo a desempleados.

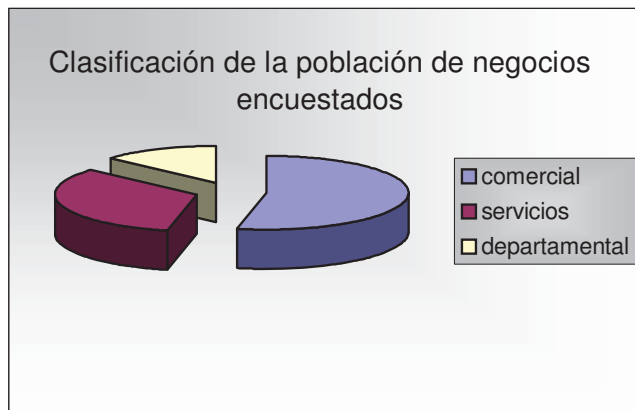
La existencia de los diversos programas que apoyan a personas desempleadas sin importar la edad, por parte del Gobierno del Estado aún no son totalmente conocidos en la población moreliana como se puede observar el 40% de las personas encuestadas desconocen por completo sobre estos programas, el 30% a escuchado pero aún no se ha beneficiado de ellos, mientras el resto ya conoce algunos de los programas, y ha hecho uso de ellos, registrando así que el más conocido es Chambatel, que con solo hacer una llamada quedan registrados y también por medio de Internet se han registrado como parte del grupo buscadores de empleo.

CUESTIONARIO APLICADO A DIVERSAS FUENTES DE EMPLEO

1. Tipo de Corporación o Negocio

Cuadro 11. Clasificación de negocios encuestados

clasificación	cantidad	porcentaje
comercial	16	53.33%
servicios	10	33.33%
departamental	4	13.33%



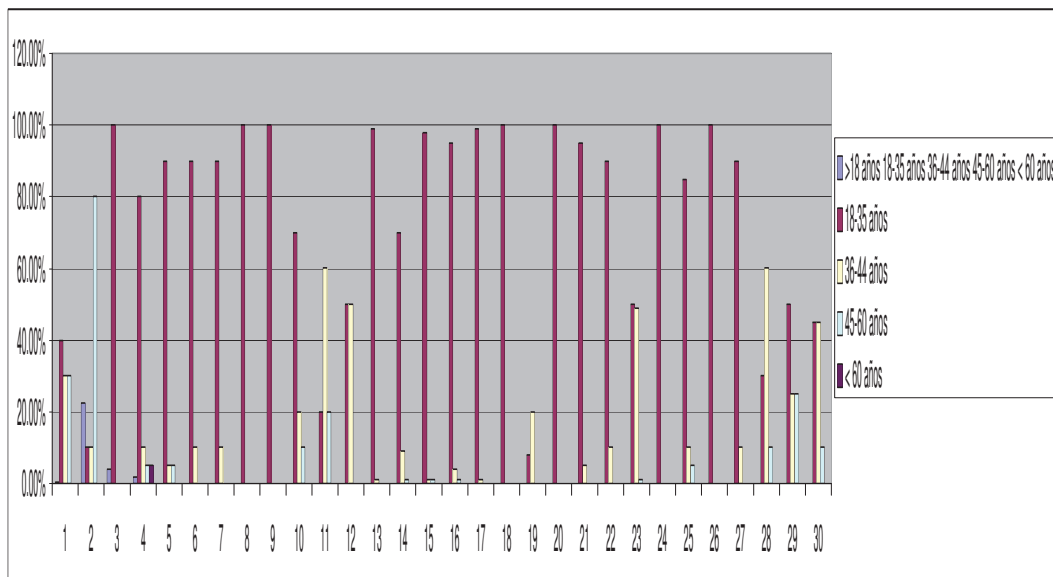
Grafica 12. Fuentes de empleo

De las empresas encuestadas localizadas en el centro de la ciudad de Morelia, más de la mitad pertenecen al área comercial, el 33% son de servicios y el 13% departamental ya que brinda tanto servicio como la venta de diversos artículos.

2. De su personal contratado que porcentaje tiene de:

Cuadro 12. Porcentaje de personal contratado según su edad

	>18 años	18-35 años	36-44 años	45-60 años	< 60 años
1		40.00%	30.00%	30.00%	
2		10.00%	10.00%	80.00%	
3		100.00%			
4		80.00%	10.00%	5.00%	5.00%
5		90.00%	5.00%	5.00%	
6		90.00%	10.00%		
7		90.00%	10.00%		
8		100.00%			
9		100.00%			
10		70.00%	20.00%	10.00%	
11		20.00%	60.00%	20.00%	
12		50.00%	50.00%		
13		99.00%	1.00%		
14	20.00%	70.00%	9.00%	1.00%	
15		98.00%	1.00%	1.00%	
16		95.00%	4.00%	1.00%	
17		99.00%	1.00%		
18		100.00%			
19		8.00%	20.00%		
20		100.00%			
21		95.00%	5.00%		
22		90.00%	10.00%		
23		50.00%	49.00%	1.00%	
24		100.00%			
25		85.00%	10.00%	5.00%	
26		100.00%			
27		90.00%	10.00%		
28		30.00%	60.00%	10.00%	
29		50.00%	25.00%	25.00%	
30		45.00%	45.00%	10.00%	



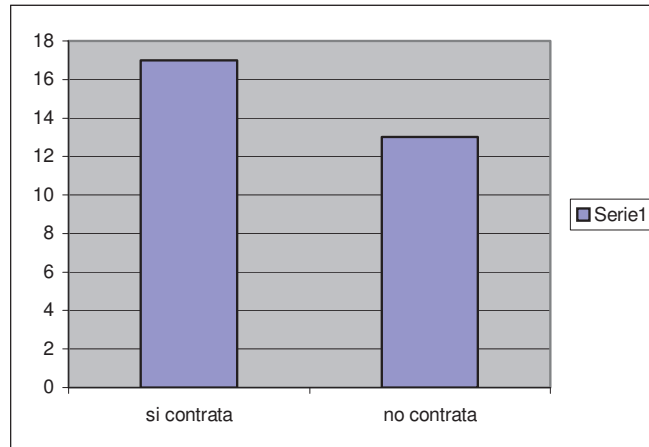
Grafica 13. Clasificación del personal según su edad

Como se muestra en la gráfica 2 las empresas encuestadas tienen su clasificación de personal laboral activo, de acuerdo a diversos factores que en los siguientes cuestionamientos se analizan.

3. ¿Usted contrata a personas mayores de 40 años?

Cuadro 13. Contratación a personas mayores de 40 años

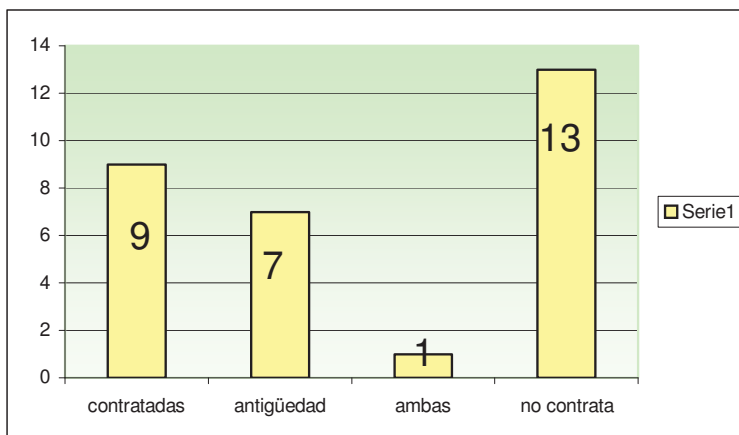
contratantes	cantidad
si contrata	17
no contrata	13



Grafica 14. Contratación a personas mayores de 40 años.

De las empresas y negocios que contratan como parte de su personal operacional es mayor comparado al que no contrata, porque son empresas consientes de las necesidades de las personas mayores de 40 años, toman en cuenta los resultados de los exámenes de contratación , y como parte importante, son tomados en cuenta porque cubre el perfil del puesto, las razones de los que no contratan personas mayores de 40 años en general son porque el giro de la empresa y las actividades que varias realizan, requieren de personas activas, fuertes, de resistencia, fáciles de convencer , y algunas por imagen del negocio solo contratan gente joven.

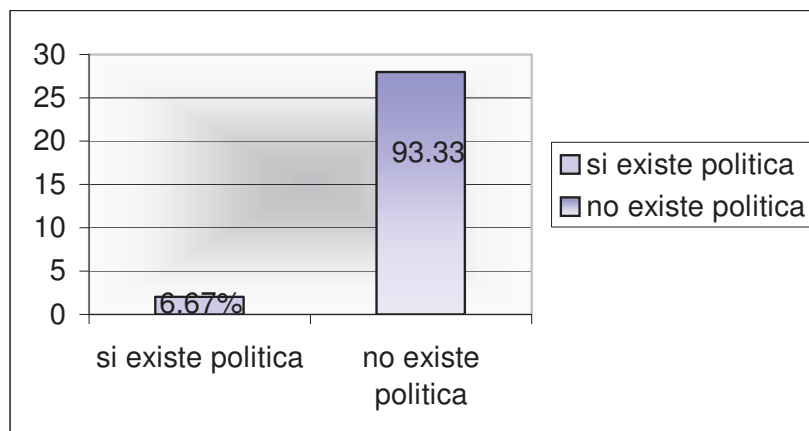
4. Las personas mayores de 40 años que laboran en su empresa ¿fueron contratadas o están por antigüedad?



Grafica 15. Clasificación del personal mayor de 40 años.

De las empresas que contratan personas mayores como parte de su grupo de trabajadores, es mayor el número de personas contratadas que laboran; en comparación con la gente mayor que está por antigüedad y continua dando su mejor esfuerzo y buenos resultados, según comentarios de sus jefes.

5. ¿Existe alguna política laboral que no permita emplear a personas mayores de 40 años?



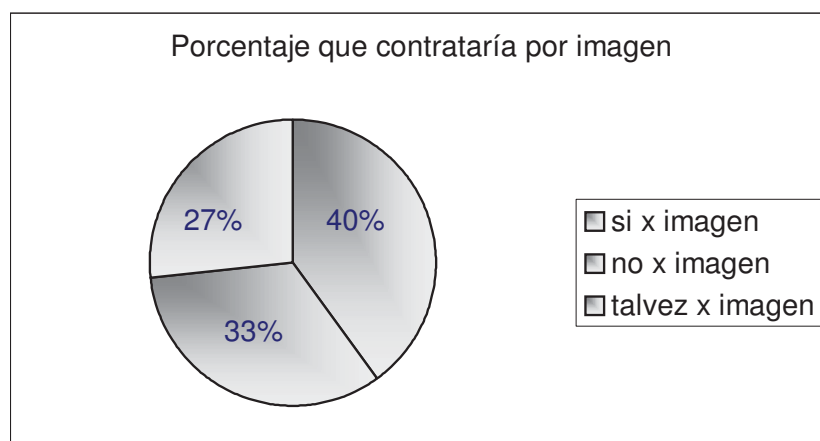
Grafica 16. Política de contratación para personas mayores de 40 años

A través de esta cuestión constatamos si hay acaso la existencia de políticas laborales que dependa de ello el no contratar a personas mayores de 40 años, 6.67% del 100% encuestado, comentaron que en su compañía no tienen por escrito dicha política ni que exista algún documento que lo señale, es solamente de forma verbal la orden de sus jefes superiores, por razones diversas, algunas ya mencionadas anteriormente.

6. ¿Contrataría por imagen a una persona mayor?

Cuadro 14. Importancia de la imagen para contratación laboral.

¿Contrataría?	Porcentaje	Cantidad
si x imagen	40%	12
no x imagen	33%	10
talvez x imagen	27%	8



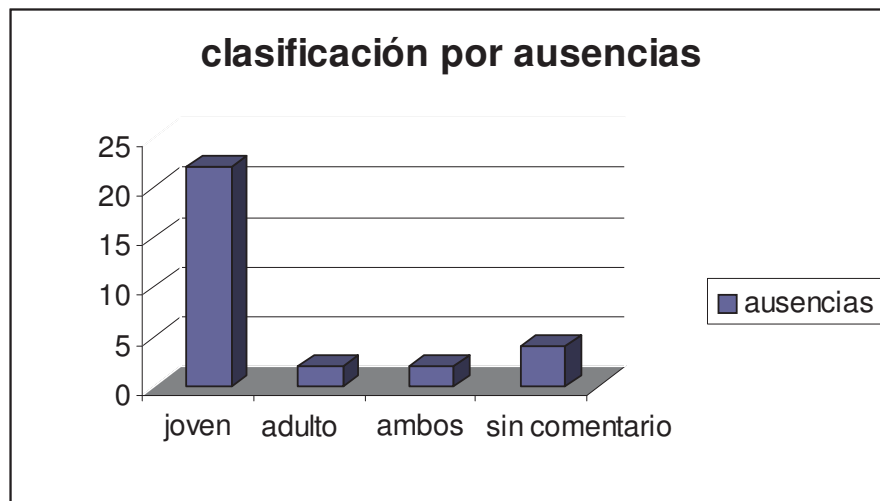
Grafica 17. Importancia de la imagen para contratación de personal.

La imagen para la mayoría de las empresas o negocios es importante porque depende de ello el que los clientes les recuerden y clasifiquen, algunos por giro del negocio, tienen su rango de personal clasificado para determinadas áreas y labores que realizar, y lo afirman en la descripción del perfil del puesto.

7. ¿Quien tiene más ausencias un empleado joven o una persona mayor?

Cuadro 15. Ausencias en los empleos encuestados

personas	ausencias
joven	22
mayor	2
ambos	2
sin comentario	4



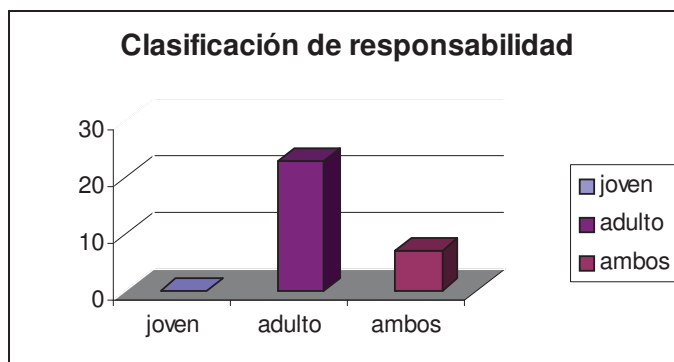
Grafica 18. Ausencias en los empleos encuestados

La mayoría nos contesto que la gente joven es la que presenta más ausencias, parte de nuestros encuestados afirma que los adultos que laboran con ellos presentan rara vez ausencia, y el resto de negocios que también tienen gente adulta trabajando nos afirma que ambos, tanto jóvenes como adultos presentan ausencias en su trabajo.

8. Para usted dentro de su empresa ¿quién es más responsable un joven o un adulto?

Cuadro 16. Clasificación por responsabilidad

personas	responsables
joven	0
adulto	23
ambos	7



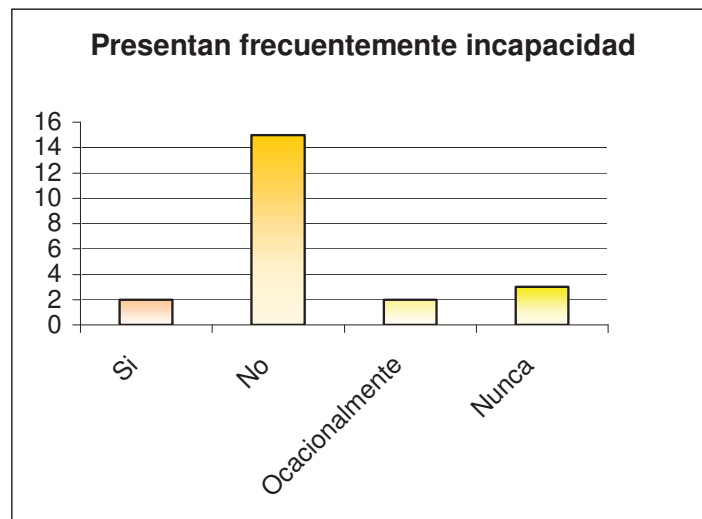
Gráfica 19. Clasificación del personal según su responsabilidad laboral.

Como se muestra en la gráfica a los adultos los consideran más responsables en algunos trabajos; en otros lugares, consideran a los jóvenes igual de responsables que los adultos.

9. ¿Las personas mayores de 40 años le presentan frecuentemente incapacidades de salud?

Cuadro 17. Faltas por incapacidad de personas mayores de 40 años.

Si	2
No	15
Ocasionalmente	2
Nunca	3



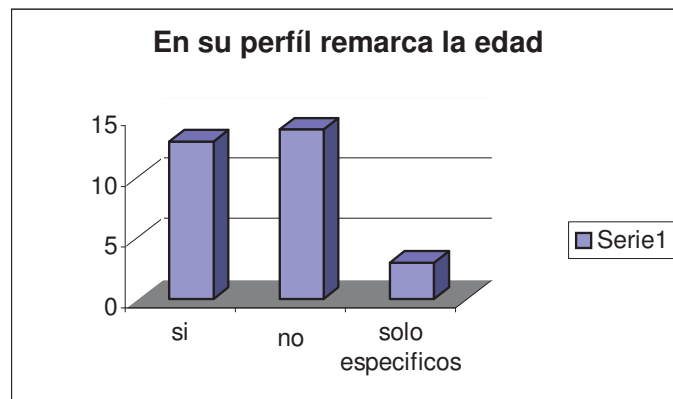
Grafica 20. Faltas por incapacidad de personas mayores de 40 años.

Con esta pregunta se demuestra que las personas mayores, en su mayoría no presentan incapacidades por problemas de salud en sus lugares de trabajo, ya que el estar activa en cualquiera que sea su función, le mantiene ocupada, aún que en otros casos como es de suponerse el paso de los años, desgaste físico, mala alimentación, y otros factores, se presentan en los adultos mayores originando incapacidades en su trabajo.

10. ¿Cuándo solicita empleados en su perfil remarca la edad?

Cuadro 18. Importancia de la edad para contratación.

si	13
no	14
Solo puestos específicos	3

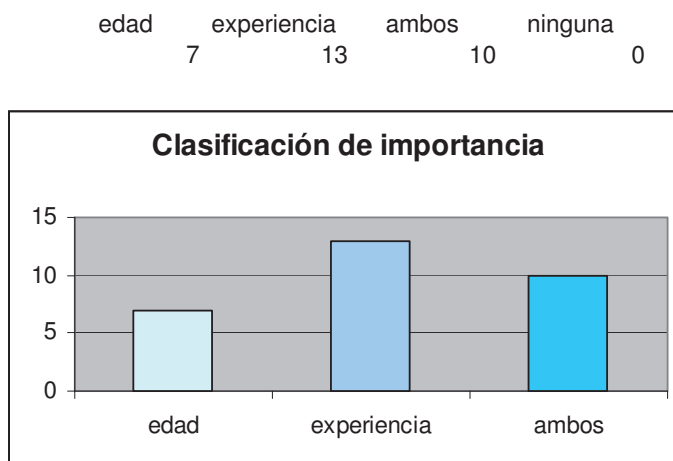


Grafica 21. Importancia de la edad para la contratación de personal.

Para algunas compañías, el establecer un rango determinado para la contratación de su personal, forma parte de sus requisitos para cubrir determinado puesto como parte de un lineamiento ya establecido por los altos mandos de dichas empresas, no en todas las empresas es especificado dicho rango y están dispuestos a contratar a personas que cubran el perfil del puesto sin importar la edad.

11. ¿Qué le es más importante la edad o la experiencia?

Cuadro 19. Importancia de edad y experiencia



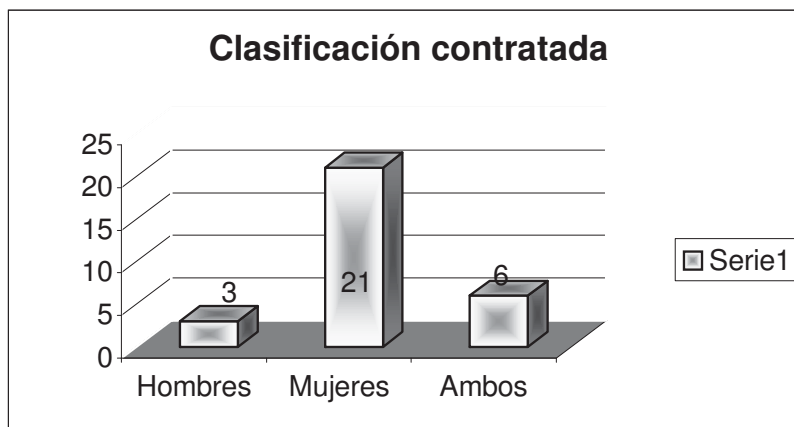
Grafica 22. Importancia de edad y experiencia

Para los empresarios morelianos encuestados, la mayoría considera importante la experiencia laboral del personal para contratar, aunque algunos consideran la experiencia como algo conflictivo y arriesgado hacia la compañía

12. ¿Qué contrata más hombres o mujeres?

Cuadro 20.

Hombres	Mujeres	Ambos
3	21	6



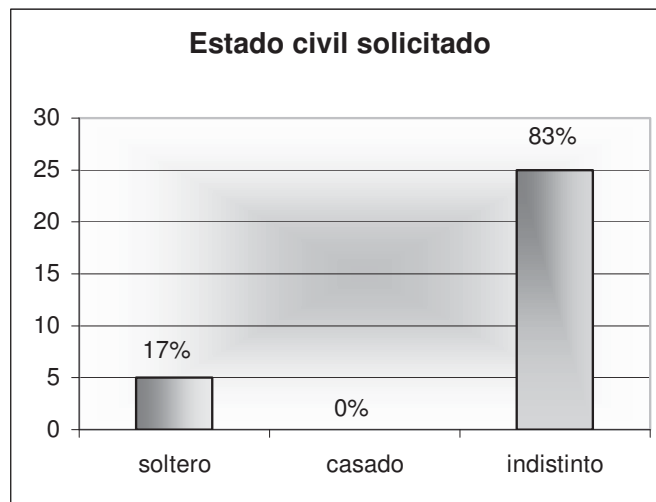
Grafica 23. Demanda de personal según sexo

Lo que nos comentaron los encuestados sobre el porque de cada contratación fue que la mujer es más contratada por diversas razones, una por el puesto(caso de empresas encuestadas ejemplo perfumería), por que es amable, ordenada, por imagen, por delicada, por que solicita el empleo, los trabajos duros o pesados se les asigna más a los hombres, así como algunos puestos administrativos por que son estable emocionalmente, según algunas opiniones.

13. ¿Qué estado civil solicita en su personal?

Cuadro 21.

soltero	casado	indistinto
5	0	25



Grafica 24. Estado civil solicitado.

Para los empleos encuestados en el centro de la ciudad de Morelia, al contratar su personal, son pocos los que exigen personas solteras y específicamente es gente joven, ..." en general para contratar personal el estado civil requerido es indistinto porque ambos grupos de personas si solicitan empleo es porque lo necesitan..." fue lo que comentaron la mayoría.

CUESTIONARIO APLICADO EN AGENCIAS COLOCADORAS DE EMPLEO

1. Nombre del Agencia

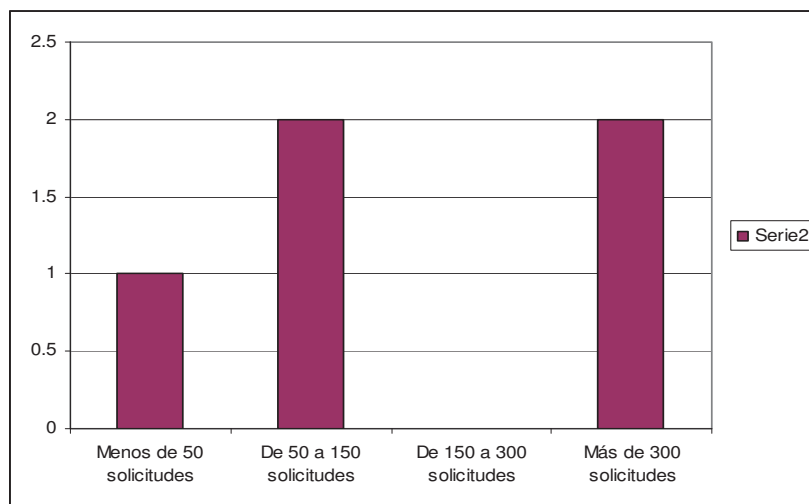
MANPOWER, SNE (STPS, SEDECO), ONE DIGIT, COPARMEX, IMJU,

Todas las agencias de colocación e empleo tienen una función en común “Satisfacer las necesidades de mano de obra de los empresarios, a través del reclutamiento y colocación de personal de forma integral.

2. ¿Cuántas solicitudes de empleo reciben al mes aproximadamente?

Cuadro 22.

Menos de 50 solicitudes	1
De 50 a 150 solicitudes	2
De 150 a 300 solicitudes	0
Más de 300 solicitudes	2



Grafica 25. Solicitantes de trabajo en las agencias colocadoras de empleo.

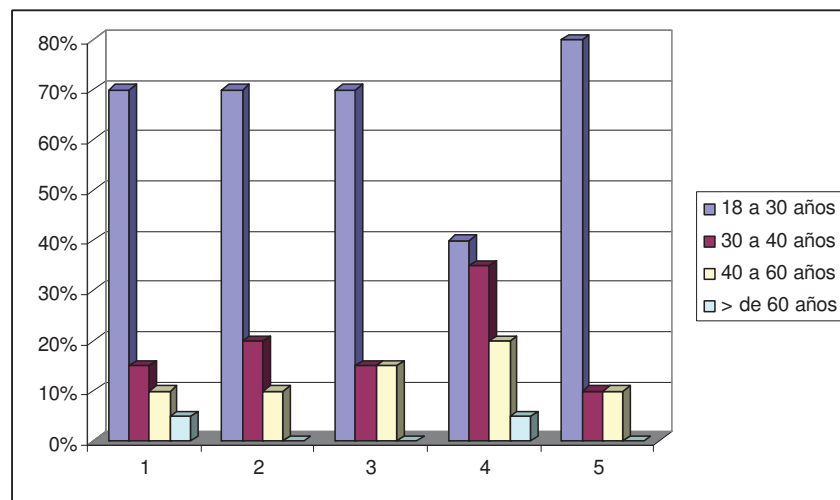
La pregunta anterior es el total general de solicitudes que reciben en las agencias de colocación, con la finalidad de tener una referencia de la población total desempleada, en comparación con el total de adultos mayores de 40 años desempleados.

En el Instituto Michoacano de la Juventud, son pocas las personas que acuden a buscar apoyo en su bolsa de trabajo ya que como lo dice su nombre este se dedica a la juventud, nos comenta el reclutador que la gente mayor es canalizada a el Servicio Nacional de Empleo; es variable el número que se recibe cada mes ya que existen temporadas tanto de ofertantes como de demandantes de empleo.

3. De las personas solicitantes que porcentaje tiene de:

Cuadro 23.

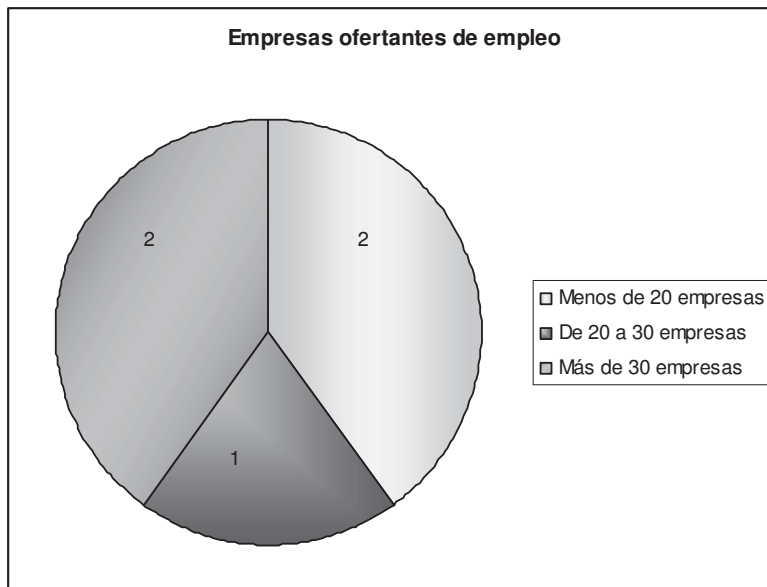
18 a 30 años	30 a 40 años	40 a 60 años	> de 60 años
70%	15%	10%	5%
70%	20%	10%	0%
70%	15%	15%	0%
40%	35%	20%	5%
80%	10%	10%	0%



Gráfica 26. Clasificación de edades de las personas solicitantes de empleo.

Sin especificar a que agencia corresponde cada clasificación de solicitantes, se puede observar que los más demandantes son personas de 18 a 30 años los demás rangos son variables.

4. ¿Cuántas empresas solicitan empleados al mes aproximadamente?



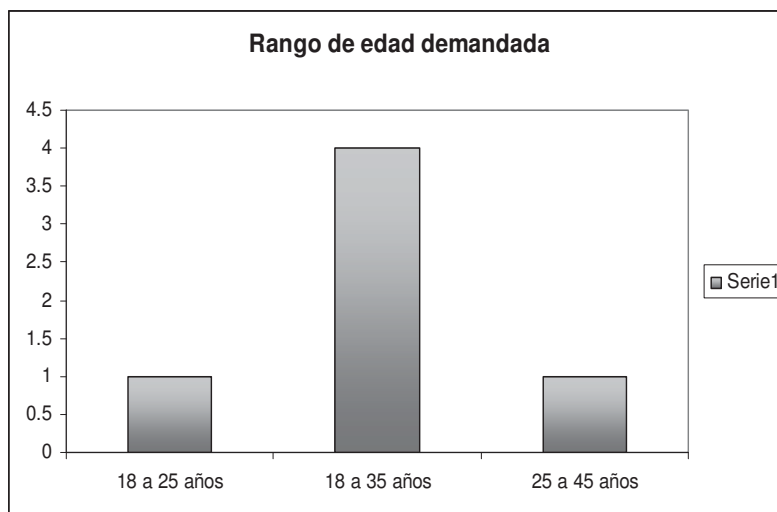
Grafica 27. Empresas ofertantes de empleo

De las empresas solicitantes de cada agencia de colocación de empleo, es variable el número de vacantes que ofrece cada una; en promedio se registran al mes 420 vacantes en las agencias que colaboran de 10 a 30 empresas.

5. ¿Qué rango de edad es el más demandado por las empresas?

Cuadro 24.

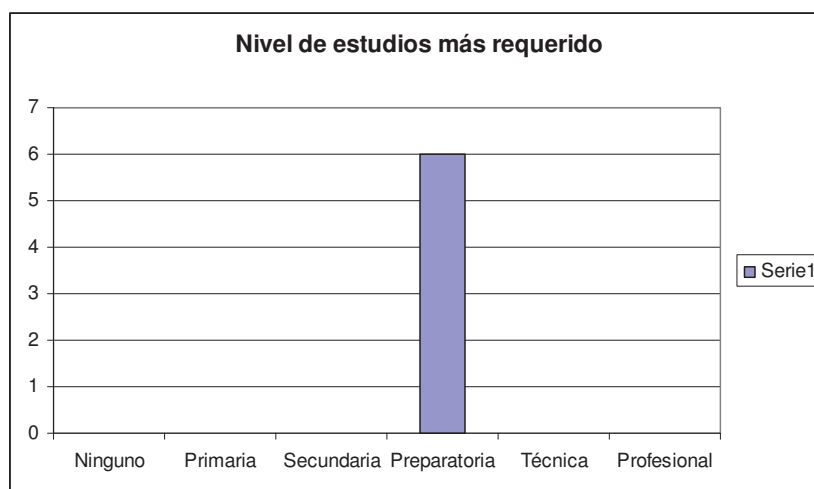
18 a 25 años	1
18 a 35 años	4
25 a 45 años	1



Grafica 28. Rango de edad demandada

La edad más demandada por los empresarios en Morelia es de 18 a 35 años, para los diversos puestos que ofertan generalmente ese rango especifican a la agencia de colocación como parte de sus requisitos para emplearlo. Pocas son aquellas que requieren personas de 25 a 45 años y son solo para puestos generalmente administrativos, nos menciona la agencia que tiene esta opción de personal.

6. ¿Qué nivel de estudios es el más requerido para las personas en general?



Grafica 29. Nivel de estudios requerido generalmente

El nivel de estudios que actualmente es más requerido por las empresas es la preparatoria, por dos factores; uno por política de empresa y otro por comprensión y análisis de la persona para desempeñar el puesto.

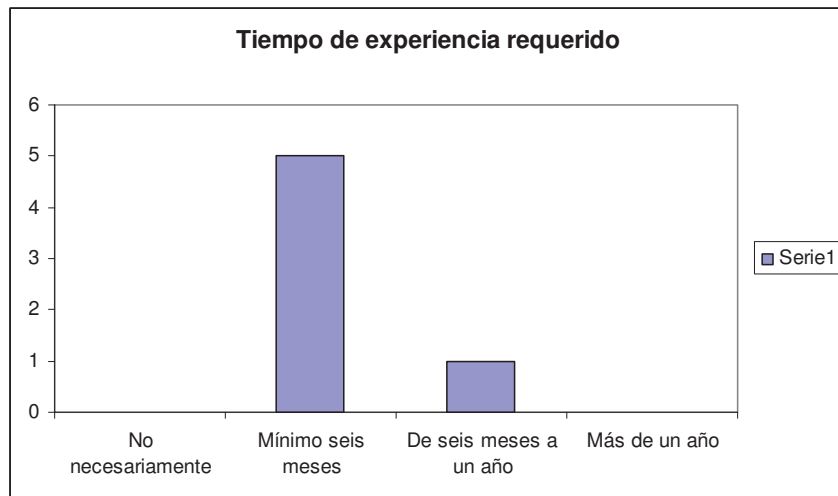
7. ¿Qué nivel de estudios es el más requerido para personas mayores de 40 años?



Grafica 30. Nivel de estudios requerido para personas mayores de 40 años.

Con el paso del tiempo como personas pensantes adquirimos los conocimientos necesarios para desempeñar ciertos puestos, lo que hace diez años se pedía a una persona para laborar era mínimo primaria, ahora para desempeñar el mismo puesto debido a la exigencia social, es necesario tener conocimientos básicos pero que sean de comprensión y análisis del mismo individuo.

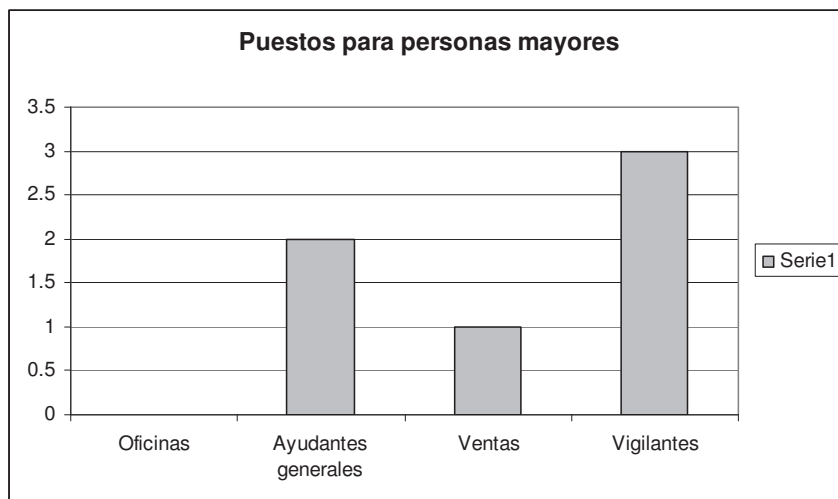
8. En su mayoría ¿Es requisito indispensable tener experiencia para ocupar el puesto?



Grafica 31. Tiempo de experiencia más demandado.

Lo que para los jóvenes es difícil comprobar ya que empiezan a adquirir experiencia con el paso del tiempo, para los adultos mayores de 40 años la experiencia es algo que cuentan y transmiten; en general para ocupar un puesto piden tener mínimo seis meses.

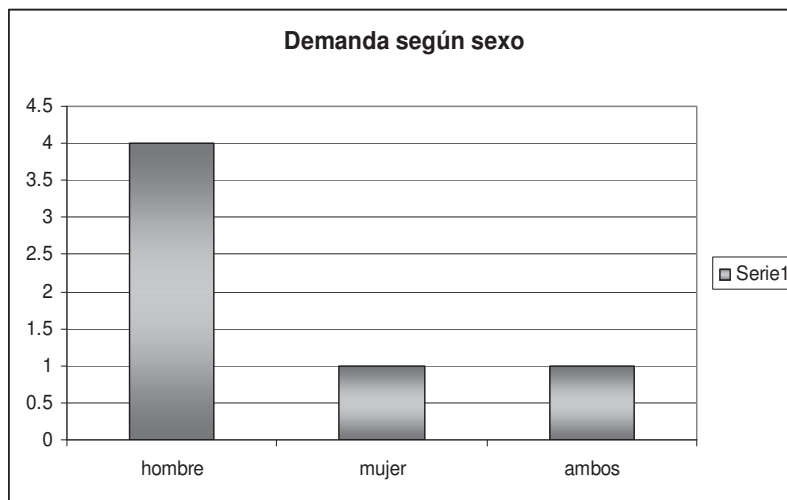
9. ¿Para qué puesto son más solicitadas las personas mayores de 40 años?



Grafica 32. Puestos específicos para mayores de 40 años.

Por su edad estas personas tienen un sentido más de responsabilidad en el cual se aprovecha esta facultad para desarrollar estos puestos; y la aceptación por parte de las personas mayores de 40 años es evidente,

10. ¿Quién es más solicitado el hombre o la mujer?



Grafica 33. Demanda según sexo.

El hombre es el más solicitado debido a los puestos que se ofertan y como se observa en la grafica anterior puestos en los que las personas mayores de 40 años son aceptadas.

11. ¿Tiene Usted como Agencia colocadora algún programa especial para personas desempleadas mayores de 40 años?



Grafica 34. Existencia de programas para personas mayores de 40 años desempleadas.

El Servicio Nacional de Empleo apoya difunde y promueve diversos programas para emplear a todo tipo de personas con capacidades para desempeñar ciertos puestos; por ejemplo el programa Abriendo Espacios está en funcionamiento para personas mayores de 50 años y discapacitados. MAN POWER Y ONE DIGIT en coordinación con algunas empresas apoyan de forma directa las necesidades de personas mayores de 40 años vinculándolos con el sector productivo.

CAPITULO

VII

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

7.1 CONCLUSION GENERAL

Aunque en estos tiempos la mayoría de personas contratadas son jóvenes, no se deben descartar aquellos trabajadores adultos mayores de 40 años. Esto es una fuente de candidatos muy positiva, ya que individuos de mucha experiencia no disminuyen su desempeño creativo, su ausentismo baja y su lealtad hacia la empresa en la cual está laborando, es muy fuerte. Es muy importante hacer de la compañía, un lugar atractivo en el cual el trabajador adulto mayor pueda realizar de la mejor forma sus actividades.

Actualmente exigimos tanto como seres humanos que no nos damos cuenta de lo realmente importante, para una persona que se encuentra entre los 24 y los 60 años es el bienestar de su familia mas aún si es jefe de familia, el contar con un trabajo estable es una tranquilidad y satisfacción ya que la responsabilidad que lleva sobre los hombros no es cualquier carga. Nuestra sociedad a denominado al desempleo el “mal común” actualmente este si que es un gran mal, en la República Mexicana aqueja a la mayor parte de la población que aunque el gobierno a querido dar solución, las propuestas ofrecidas son insuficientes para este gran problema, algunas veces resulta pero estamos concientes que en esta época nuestra sociedad necesita mejores planes para ser productivos.

. Diseñar y desarrollar actividades propias que permitan a los adultos mayores desenvolverse en su ámbito laboral

.Que cada adulto mayor se comprometa a aportar sus conocimientos y experiencia para crecer junto con su fuente de trabajo

El desempleo de personas mayores de 40años en Morelia no solo afecta a la sociedad en común sino primordialmente a las familias, de ahí su deserción por buscar otras formas

de subsistir como por ejemplo el comercio informal; todos consideramos importante la experiencia laboral que posee un individuo, con el paso del tiempo y la práctica esta se adquiere, se demuestra y se transmite

Considero que es muy importante aprovechar la experiencia de estas personas y por observación no solo capacitar sino emplear a aquellas que están siendo desplazadas

El constante cambio en la tecnología y la inestabilidad económica de los países ha hecho que las instituciones tanto privadas como públicas hayan cambiado el recurso humano con experiencia, conocimiento y edad avanzada, por personal más fresco, mas maleable a conveniencia de explotar al máximo su juventud y deseo de superación para que éstas se sientan competitivas ante las exigencias de empresas, la oportunidad que se brinda a personas de edad avanzada es mermada, por ello al ofrecer más programas de apoyo a personas mayores de 40 años con el fin de desempeñarse como fuerza de trabajo responsable y especializado para el logro de los objetivos corporativos, sociales y personales.

7.2 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se acepta la hipótesis de ésta investigación que fue comprobada de la siguiente manera:

A través de la investigación de campo realizada en la ciudad capital de Michoacán, a personas mayores, agencias de colocación de empleo y diversas fuentes de trabajo, los resultados nos reportan que en Morelia las empresas en su mayoría no reclutan como fuerza de trabajo a personas mayores de 40 años, no existe una política que apoye a la gente desempleada mayor de 40 años el tener un empleo relativo a su persona, experiencia, potencial intelectual.

Los programas de empleo existentes que apoyan a buscadores de empleo se limitan a los perfiles de puesto que los empresarios solicitan; son pocas las ofertas hacia estas personas así como las prestaciones del mismo, las empresas temen comprometerse en contratar a los adultos por los diversos problemas que les ocasionaría, tanto económicos como de rendimiento laboral.

La tendencia de población de adultos mayores de 40 años cada vez se incrementa, respecto al los empleos, tenemos que equilibrar esa tendencia y necesidad de la población, si bien el sexo en tiempo presente ya no importa tanto porque ante la ley existe igualdad de derechos hombre y mujer, pues bien tendremos que aceptar que la edad como parte de la vida no será tanto “problema” es solo parte de la vida y la sociedad se adaptará a esta situación, que con las grandes ventajas de la tecnología, no queda más que emplearlos y continuar laborando para tener una economía mejor, cambiar nuestra cultura para brindar oportunidades a personas mayores de 40 años desempleadas, que la misma sociedad limita y guiarnos por las facultades positivas que poseen, dar un gran giro en beneficio de todos.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Administración de Personal y Recursos Humanos; William B. Werthen Jr., Kerth Davis; Quinta edición; Mc Graw Hill; México D. F. 2000.

Administración de Recursos Humanos; décimo segunda edición; Bohlander Snell Sherman; Editorial Thomson Learning; México 2001.

Comportamiento Organizacional; Stephen P. Robbins; Octava edición; Editorial Prentice Hall; México 1999.

Dirección y Gestión de Recursos Humanos; 3ª Edición, Editorial prentice Hall; Luis R. Gómez Mejía, David B. Balkin, Robert Cardy; España 2001.

La Inteligencia Emocional en el Trabajo; Hendiré Weisinger; Editorial Punto de Lectura; Barquillo España 1998.

Psicología; Diane E. Papalia y Sally Wendkos Olds; Editorial Mc Graw Hill; México 2001.

Fuente: Consejo Nacional de Población; México, D. F. 2002; Proyecciones de la población de México, 2000-2050.

Fuente: La voz de Michoacán; septiembre 2004 a marzo 2005.

Fuente: Secretaria de Trabajo y Previsión Social; Morelia Michoacán 2003; Abriendo Espacios; Integración Social y Laboral de Adultos Mayores.

Fuente: The Conference Board "Availabilit of a Quality Work Force" Personnel Journal, octubre de 1995.

ANEXOS

ANEXOS

La presente investigación utiliza la técnica de investigación documental, recopilando la información con un instrumento de recolección de datos que nos permite identificar los rangos de edad, personas que se les requiere en el mercado laboral por ello estructuramos los siguientes rangos:

Capacitación Modalidad
Sistema de Información del Servicio Nacional de Empleo
Cursos Iniciados, Inscritos, Egresados y Colocados por especialidad
Ene-Dic 2004

Concepto	Solicitantes	Vacantes	Colocados
Total	17,871	10,638	6,333
Género			
Masculino	57.15%	58.40%	56.61%
Femenino	42.85%	41.60%	43.39%
Rangos de Edad			
15 a 19 años	17.19%	0.83%	18.26%
20 a 29 años	50.85%	68.23%	53.05%
30 a 39 años	21.36%	29.53%	20.91%
40 a 59 años	9.93%	1.42%	7.33%
60 años o más	0.67%	0.00%	0.45%
Estado civil			
Soltero	52.44%	7.31%	53.05%
Casado	38.46%	3.41%	37.13%
Indistinto/Otros	9.10%	89.28%	9.82%
Nivel de Escolaridad			
Ninguno	0.90%	1.65%	0.81%
Leer y Escribir	2.20%	6.00%	1.94%
Primaria	15.84%	14.48%	16.03%
Secundaria	32.24%	46.08%	37.77%
Comercial	11.67%	10.68%	12.37%
Preparatoria	23.92%	17.06%	23.91%
Profesional	12.89%	3.91%	7.16%
Postgrado	0.33%	0.14%	0.00%

FUENTE: Sistema de Información del Programa de Apoyo al Empleo, Michoacán

Los desagregados de las variables sobre el empleo para el año 2004 en Michoacán, manifiestan que el mayor éxito en obtención de empleo lo tienen los solicitantes entre 20 y 29 años con un 53.05% del total de las categorías de edad. Se ven apremiados los solicitantes con educación secundaria y medio superior y que se encuentran con estado civil soltero. Esta tendencia se alimenta de esa manera porque las vacantes más demandadas son las de vendedor dentro del sector económico de comercio.

La muestra de obtuvo de uno de los periódicos de mayor circulación en Morelia el cual es “La Voz de Michoacán, durante un periodo de seis meses, de septiembre de 2004 a marzo de 2005, clasificado por los siguientes grupos:

SEPTIEMBRE DE 2004 A MARZO DE 2005				
FECHA	EMPRESA	PUESTO	SEXO	RANGO DE EDAD
01-Sep	GRUPO CAJAT	SUBGERENTE DE VENTAS	I	28-35
	CONSTRUCTORA LIDER	SECRETARIA ADMVA	F	20-28
	X	REPARTIDOR	I	17-29
	COMERCIALIZADORA	REPARTIDOR	M	18-23
	GRATEL	VENDEDORES	M	25-32
02-Sep	AUTOLAVADO	LAVADORES	I	18-25
	ABARROTERO	VENDEDORES	M	20-35
	RESTAURANT BAR	EMPLEADOS	F	18-35
	RESTAURANT ESPAÑA	MESEROS	I	24-35
	BOUTIQUE	EMPLEADO MOSTRADOR	F	25-30
	TALLER	AUX. MECANICO	M	20-30
	AGENCIA DE VIAJES	TEC. TURISMO	I	20-30
	D´JOSE	VENDEDORES	I	18-35
04-Sep	COMPUBAJIO	RECEPCIONISTA	F	18-25
	X	EMPLEADA	F	18-30
	GR INMOBILIARIO	REPRESENTANTE	F	25-35
	MORELIA AUTOMOTRIZ	PROF. EN SISTEMAS	I	30-35
07-Sep	GRUPO BIMBO	VENDEDORES	M	24-35
	AUTO LA HUERTA	ASESORES DE VENTA	I	25-35
	KIDOKO	GERENTE UNIDAD	I	25-38
	HIPERFORMAS DEL BAJIO	EJEC. VENTAS	I	25-38
	BAVI	REPRESENTANTE DE VENTAS	M	22-35
	PANIFICADORA	AUX. PANADERO	M	18-30
	PERFUMERIA	VENDEDORES	F	26-32

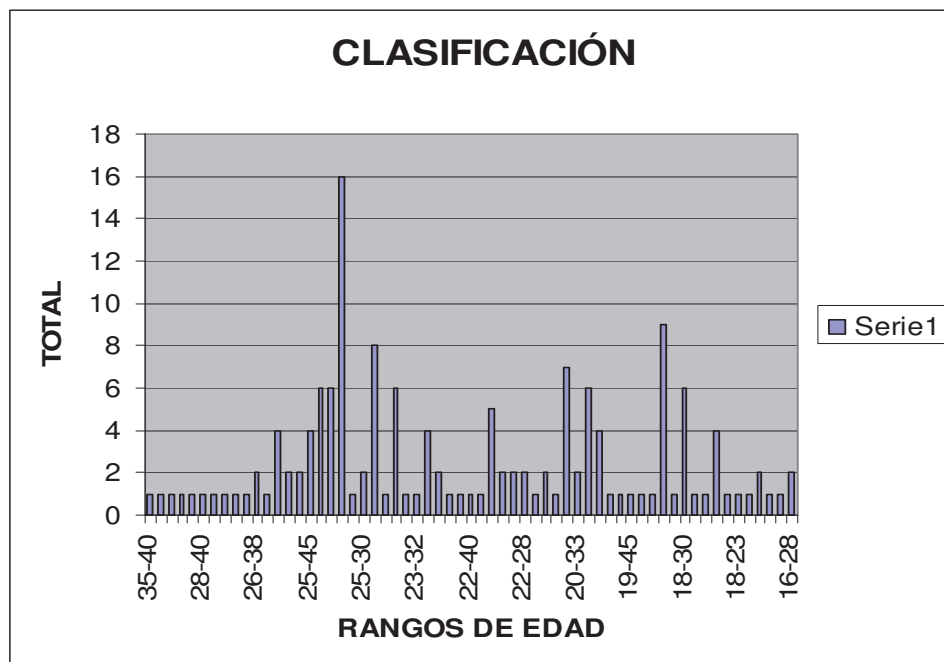
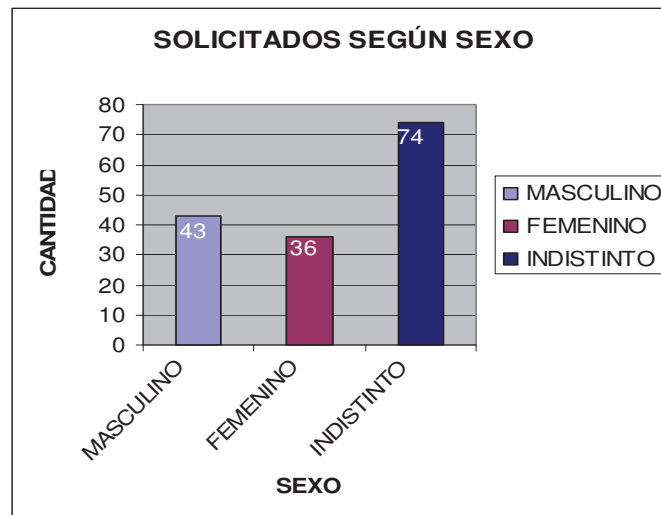
	ABARROTERO	REPARTIDOR	M	26-32
	AUTOSERVICIO	CAJERA	F	26-32
10-Sep	MOLTO PIZZA	VENDEDORES	I	18-24
	EMPRESA	JEFE R. H.	I	25-30
	EMPRESA	AUX. ADMVO	I	20-30
15-Sep	ERANDENI CLUB	CONTADOR PUBLICO	I	30-40
	AUTO ACUEDUCTO	ASESORES DE VENTA	I	25-35
	LECHERA GUADALAJARA	ALMACENISTA	M	22-34
	AUTO ACUEDUCTO	RECEPCIONISTA	F	23-30
20-Sep	TELCEL	VENDEDORES	I	23-28
	RENAULT	GERENTE POST VENTA	M	26-40
	GEUSA	OPERADOR TRAILE	M	26-38
25-Sep	GAS ZITACUARO	SUBGERENTE DE VENTAS	M	25-38
OCTUBRE	VERSATIL	TECLADISTA	I	18-35
07-Oct	X	VENDEDORES	I	17-26
	EMPRESA EN SISTEMAS	ING. SISTEMAS	M	20-38
13-Oct	VISION 2000	VENDEDORES	I	17-30
	ALIMENTOS	VARIAS AREAS	F	16-28
	COREY	DISTRIBUIDOR DE VENTAS	I	25-35
21-Oct	DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL	EJEC. VENTAS	F	25-35
	EMPRESA LIDER	FACTURACION	F	20-35
	CORPORATIVO PUBLICA	REPARTIDOR	I	17-30
27-Oct	CHEDRAUI	SUPERVISOR DE CAJAS	I	24-35
	ORG. SAHUAYO	AUX. SISTEMAS	M	20-30
31-Oct	TELCEL	ALMACENISTA	M	23-27
	EMPRESA LIDER	ALMACENISTA	M	20-28
NOVIEMBRE	IMPORTADORA	PERSONAL	M	25-35
05-Nov	TERMINAL AUTOBUSES	COMISIONISTA VENTAS	F	25-38
	AVICOLA	AYUDANTE VENTAS	M	26-30
	AUTOMOTRIZ	GERENTE VENTAS	I	28-40
	GEUSA	VENDEDORES	M	20-33
	TERMINAL AUTOBUSES	MEDICO CIRUJANO	I	29-50
	FABRICAS DE FRANCIA	AUX. NOMINA	F	20-26
12-Nov	GILMAR	MECANICO	M	30-50
	X	LICENCIADO ADMVO	F	25-35
15-Nov	COMERCIALIZADORA	JEFE TELEMARKETIN	I	24-35
	COMERCIALIZADORA	REPRESENTANTE DE VENTAS	I	26-31
22-Nov	FARMACIAS DEL AHORRO	CAPACITADOR	I	24-35
	AUTOS COMPACTOS	LIC. INFORMATICA	I	26-31
	BRITISH	VENDEDORES	I	22-30
28-Nov	FABRICAS DE FRANCIA	AUX. LIMPIEZA	M	22-35
	FABRICAS DE FRANCIA	SEGURIDAD	M	23-35

	BRITISH	VENDEDORES	M	22-35
03-Dic	EMPRESA LIDER	CAJEROS	M	22-45
	ONDACELL	VENDEDORES	I	18-25
	FUNDIDORA MORELIA	MENSAJERO	I	35-40
07-Dic	EMPRESA EDITORIAL	SUPERVISOR	M	25-35
	HUAZCANI CONSTRUCTORA	CONTADOR PUBLICO	F	25-35
	ABARROTERA	VENDEDORES	F	22-35
	GRUPO EMPRESARIAL	VENTAS	F	18-32
11-Dic	GEUSA	ALMACENISTA	M	23-35
	GEUSA	VENDEDORES	M	20-33
	AUTOSERVICIO	CAJERA	F	26-32
	TOBOGAN	ELECTRICO	I	18-35
14-Dic	FAMSA	VENDEDORES	I	18-35
	FAMSA	VTAS EMPRESAS	F	20-40
	FAMSA	SUPERVISOR	I	26-30
	FAMSA	AUXILIAR	I	22-30
	FAMSA	AUX. COBRANZAS	I	25-40
	FAMSA	JEFE DE SERVICIOS	M	27-40
	EMPRESA IMPORT	AUX. ALMACEN	F	23-30
	EMPRESA IMPORT	CAJEROS	F	20-27
18-Dic	EMPRESA IMPORT	AUX. ADMVO	F	20-28
20-Dic	TERMINAL AUTOBUSES	MOSTRADOR	F	26-35
	EMPRESA LIDER	ALMACENISTA	M	25-40
04-Ene	NAC. AZULEJERA	VENTAS	I	18-30
	EMPRESA FINANCIERA	VENTAS	I	24-35
	FENIX	SEGURIDAD	I	25-45
	BIG COLA	VENTAS	I	18-35
	XLUTRISA	MOSTRADOR	F	20-35
11-Ene	ELEKTRA	VENTAS	I	19-45
	BANCO AZTECA	JEFE DE CARTERA	M	23-35
	BANCO AZTECA	CAJERAS	I	23-35
	BRANTANO	VENDEDORES	I	18-26
	BRANTANO	GERENTE	I	24-30
	EMPRESA LIDER	INSPECTOR FORANEO	I	25-45
	EMPRESA LIDER	AUX. ADMVO	I	20-35
18-Ene	BON PAS	VENTAS	F	16-28
	RENAULT	ASESORES DE VENTA	I	28-38
	EMPRESA X	RECEPCIONISTA	F	20-30
	EMPRESA X	ENFERMERA	F	25-35
	EMPRESA FINANCIERA	VALUADOR	I	24-35
	EMPRESA FINANCIERA	MOSTRADOR	F	20-35
25-Ene	FARMACIAS GUADALAJARA	EMPLEADO	I	18-30
	AUTOS COMPACTOS	ASESORES DE VENTA	I	25-35
	CRISOBA	MECANICO	I	18-30

	SUMA	VENTAS	I	25-40
07-Feb	GEUSA	VENTAS	M	18-55
	EMPRESA LIDER	VENTAS	I	17-30
	EMPRESA INTERNACIONAL	JEFE DE VENTAS	M	25-40
	AUDICENTER	AUX. VENTAS	F	25-35
	EMPRESA INMPORT	EJECUTIVO	I	18-35
	COMERCIALIZADORA	SERVICO AL CLIENTE	M	25-40
	FARMACIAS DEL AHORRO	REPARTIDOR	M	23-32
	FARMACIAS DEL AHORRO	VENDEDORES	I	19-36
	ADMARK	VENTAS	I	18-35
14-Feb	SIGMA	DEMOSTRADORAS	F	20-28
	SIGMA	VENTAS	I	25-45
	CRC	RECEPCIONISTA	F	21-28
21-Feb	EMPRESA TRADICIONAL	VENTAS	I	23-35
	DEPORTENIS	VENTAS	I	18-35
	CERVECERIA CUAHUTEMOC	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	I	25-38
	PISA	EJECUTIVO	I	25-35
	EMPRESA LIDER	CHOFER ALMACEMISTA	M	20-30
	YAKULT	VENTAS	M	22-35
	EMPRESA LIDER	CHOFERES	M	23-34
	EMPRESA LIDER	RECEPCIONISTA	F	23-30
28-Feb	SARE	VENTAS	I	25-45
	CANAL 13 MICH.	ASISTENTE	F	22-34
	EMPRESA LIDER	COBRADOR	I	25-38
	EMPRESA LIDER	CHOFERES	M	20-35
03-Mar	CONTTRATO	VENTAS	I	25-40
07-Mar	TRANS-MEX	AUXILIAR	M	25-35
	DAPESA	AGENTE DE VENTAS	M	22-40
	D JOSE	VENTAS	I	18-30
	EMPRESA LIDER	RECEPCIONISTA	I	23-30
	EMPRESA LIDER	AUX. NOMINA	F	22-28
	EMPRESA LIDER	AUX. ALMACEN	M	18-28
14-Mar	BANCO AZTECA	PROMOTOR FINANCIERO	I	20-60
	TRACSA CAT	MECANICO	M	20-40
	KELLOGG'S	VENTAS	M	25-35
	OFFICE DEPOT	SUBGERENTE DE VENTAS	I	26-38
	HOTEL ALAMEDA	MESEROS	F	18-25
	HOTEL ALAMEDA	EJECUTIVO	I	23-28
29-Mar	AUTOS COMPACTOS	ASESORES DE VENTA	I	24-35
	X DUX	ADMINISTRATIVO	I	23-35
	G.S. ALIMENTOS	CONTADOR PUBLICO	I	22-35
	EMPRESA LIDER	VENTAS	I	25-35
	FABRICAS DE FRANCIA	SEGURIDAD	M	20-35

Fuente: Periódico La voz de Michoacán septiembre de 2004 a marzo de 2005.

De la anterior base de datos los solicitados según sexo tiene la siguiente tendencia gráfica.



DEBEN TENER SUSTENTABILIDAD FINANCIERA PROGRAMAS PARA ADULTOS MAYORES

México, 31 Mar (Notimex).- Las políticas públicas dirigidas a los adultos mayores deben ser sustentables a través de ingresos fiscales y no solamente de un subsidio generalizado, aseguró la secretaria de Desarrollo Social, Josefina Vázquez Mota.

En una teleconferencia transmitida desde la sede de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en París, Francia, la funcionaria indicó que las políticas para adultos mayores deben de tener su contraparte en una política económica que permita un saneamiento de las finanzas públicas.

Destacó que es arriesgado descalificar a todos los programas de esta índole o considerarlos como paliativos, es muy importante, dijo, que sean evaluados para distinguir cuáles son aquellas políticas que están encaminadas a los adultos mayores para mejorar sus condiciones de vida.

También es necesario conocer cuáles son las políticas que aún cuando están dirigidas a este sector no resuelven sus necesidades, sostuvo.

Vázquez Mota expresó que el reto que tiene México como nación no es solamente determinar la manera en cómo acompañará a los casi ocho millones de adultos mayores que actualmente existen en el país sino cómo hará para atenderlos en 2050 cuando la población de este sector sume 42 millones.

Insistió en que si los programas dirigidos a este sector deben de tener apoyos que permitan mejorar las condiciones de ingreso de la población, también deben contar con un sustento de viabilidad de mediano y largo plazo en esquemas financieros.

Hoy en día, los países más avanzados en atención a los adultos mayores han hablado de la necesidad de focalizar mejor las políticas públicas, por lo que el debate sobre el tema no sólo se realiza en México, sino entre las naciones que han transitado por esta etapa.

La funcionaria resaltó que entre las premisas sobre este tema que se manejan en el gobierno del presidente Vicente Fox se ha considerado la atención a los adultos mayores como un tema indispensable y urgente.

No obstante, precisó que este acompañamiento a los adultos mayores debe ir en coordinación con una evaluación, rendición de cuentas y transparencia para distinguir entre las acciones que debe mantenerse y las que no.

Otra de las premisas, subrayó, es la responsabilidad financiera, es decir, que los programas de atención dirigidos a estos sectores tengan sustentabilidad financiera de mediano y largo plazo.

Al referirse a las pensiones, que se han discutido en la reunión ministerial de la OCDE sobre desarrollo social en la que participa, comentó que si bien el debate de este tema debe incluir el terreno político también debe realizarse en el económico.

Señaló que es necesario que en el debate sobre el sistema de pensiones se hable de la sustentabilidad financiera, porque incluso países que ya realizaron reformas en este rubro han planeado la necesidad de revisar nuevamente su sistema de pensiones.

Puntualizó que la experiencia que México puede retomar de países de la OCDE es que ellos antes de llegar a un sistema de pensiones tuvieron que hacer una serie de reformas estructurales en sus naciones de carácter fiscal y hacendaria.